

PENGEMBANGAN LEMBAGA PENDIDIKAN AL-ITTIHADYAH DI SUMATERA UTARA

PENGEMBANGAN LEMBAGA PENDIDIKAN AL-ITTIHADIIYAH DI SUMATERA UTARA

Editor:

Dr. H. Amiruddin, MS.MA.

Drs. Asrul, M.Si

Muhammad Shaleh Assingkily, S.Pd., M.Pd



Kelompok Penerbit Perdana Mulya Sarana

PENGEMBANGAN LEMBAGA PENDIDIKAN AL-ITTIHADIAH DI SUMATERA UTARA

Editor: Dr. H. Amiruddin, MS.MA., dkk

Copyright © 2020, pada penulis
Hak cipta dilindungi undang-undang
All rights reserved

Penata letak: Muhammad Yunus Nasution
Perancang sampul: Aulia Grafika

Diterbitkan oleh:

PERDANA PUBLISHING

Kelompok Penerbit Perdana Mulya Sarana
(ANGGOTA IKAPI No. 022/SUT/11)
Jl. Sosro No. 16-A Medan 20224
Telp. 061-77151020, 7347756 Faks. 061-7347756
E-mail: perdanapublishing@gmail.com
Contact person: 08126516306

Cetakan pertama : Juni 2020

ISBN 978-623-7842-18-7

Dilarang memperbanyak, menyalin, merekam sebagian
atau seluruh bagian buku ini dalam bahasa atau
bentuk apapun tanpa izin tertulis dari penerbit atau penulis

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan kerendahan hati, dan pengakuan atas ke-Mahatahuan Allah, puji dan syukur dipersembahkan kehadirat Ilahi *Robbi*, semua nikmat, taufiq dan hidayah yang dianugerahkanNya kepada hamba-hambaNya yang lemah untuk memaksimalkan ibadah dan kekhalifahan, maka penulisan buku ini dapat diselesaikan sesuai rencana. Adalah perlu sebagai warisan bagi generasi yang akan datang, untuk menuliskan apa saja yang terbaik dalam praktik kreativitas umat Islam dalam dunia pendidikan, madrasah dan sekolah dalam kinerja Al Ittihadiyah sebagai Organisasi Massa Islam. Salawat serta salam, suatu amalan yang baik untuk mengingat betapa Rasulullah berjihad bersama sahabat dalam mensyiarkan risalah Islam sehingga sampai kepada umat *mutaakhirin*, sebagai bukti bagi umat bahwa Islam menjadi jalan hidup, pilihan keyakinan untuk memajukan Islam masa kini dan masa depan.

Buku ini berjudul “Pengembangan Lembaga Pendidikan Al Ittihadiyah: Jejak dan Profil Pendidikan Al Ittihadiyah di Sumatera Utara”, sebagai praktik terbaik (*best practice*) selama ini dalam kiprah organisasi massa Islam sejak berdiri 85 tahun yang lalu. Oleh sebab itu, kajian dalam buku ini adalah analisis empirik dari berbagai hasil penelitian yang dilakukan mahasiswa pada program sarjana dan magister sejauh yang dapat dieksplorasikan untuk mengungkap berbagai fakta dan analisis perjalanan madrasah dan sekolah Al Ittihadiyah. Kajian awal seperti ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peminat kajian lebih lanjut pada level lebih tinggi yaitu kajian disertasi, dan pengembangan ilmu pengetahuan lainnya.

Dengan kehadiran buku ini diharapkan bermanfaat bagi peminat kajian pendidikan Islam, khususnya kiprah Ormas Islam sebagai peran serta masyarakat dalam pelaksanaan pendidikan bersama dengan pemerintah

sebagaimana diatur dalam peraturan dan perundang-undangan. Selamat membaca, semoga bermanfaat bagi semua pencari ilmu dan pengembang ilmu pengetahuan. *Insyallah!*

Medan, 07 Maret 2020

Dto

Amiruddin. MS, Asrul dan M. Shaleh Assingkily

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| Kata Pengantar | v |
| Daftar Isi | vii |
| BAGIAN I | |
| Kepemimpinan Guru dalam Pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Al Ittihadiyah Percut Deli Serdang <i>Prof. Dr. H. Syafaruddin, M.Pd</i> | 1 |
| BAGIAN II | |
| Manajemen Kurikulum MTs Al Ittihadiyah Pangkalan Masyhur Medan <i>Dr. H. Amiruddin MS, M.A.</i> | 14 |
| BAGIAN III | |
| Komunikasi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Prestasi Belajar di Madrasah Tsanawiyah Al Ittihadiyah Pangkalan Masyhur Medan <i>Abdul Mukmin, M.Pd.</i> | 34 |
| BAGIAN IV | |
| Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dalam Mengembangkan Kinerja Guru di MTs Swasta Al Ittihadiyah Medan <i>Ade Rahmadani Pasaribu, S.Pd.I.</i> | 70 |
| BAGIAN V | |
| Pelaksanaan Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Al Ittihadiyah Bromo-Medan <i>Arba'atun, M.Pd.</i> | 103 |

| | | |
|------------------------|--|------------|
| BAGIAN VI | Peran Strategis MTs Al-Ittihadiyah Yayasan Mamiyai Medan dalam Membangun Pendidikan Islam Dr. Mursal Aziz, M.Pd.I. | 128 |
| BAGIAN VII | Eksistensi Lembaga Pendidikan Al Ittihadiyah di Era Industri 4.0 Muhammad Shaleh Assingkily, S.Pd., M.Pd. | 140 |
| BAGIAN VIII | Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang-Deli Serdang Ahmad Mukhlisin, M.Pd. | 149 |
| BAGIAN IX | Implementasi dan Evaluasi Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang-Deli Serdang Dr. H. Mesiono, S.Ag., M.Pd. | 173 |
| BAGIAN X | Implementasi Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di MAS Al-Ittihadiyah Bromo-Medan Risma Iryani, S.Pd.I. | 195 |
| BAGIAN XI | Pendidikan Al-Ittihadiyah, <i>Quo Vadis?</i> Dr. Azhari Akmal Tarigan, M.Ag. | 220 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 249 |
| IDENTITAS EDITOR | | 255 |

BAGIAN I

KEPEMIMPINAN GURU DALAM PEMBELAJARAN DI MADRASAH TSANAWIYAH AL ITTIHADIIYAH PERCUT DELI SERDANG

Prof. Dr. H. Syafaruddin, M.Pd.

A. PENDAHULUAN

Kontribusi madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam sangat krusial dalam mensukseskan pelaksanaan program pendidikan nasional di Indonesia. Sebagai sub sistem dari sistem pendidikan nasional, keberadaan madrasah sudah memiliki jejak sejarah yang panjang. Madrasah sudah berperan sejak zaman penjajahan, sampai masa sekarang. Oleh sebab itu, madrasah selama ini sudah mampu bersama sekolah dan pesantren dalam mengembangkan sumberdaya manusia (SDM) bangsa Indonesia untuk melaksanakan fungsi sebagai perencana, pengelola dan pelaksana pembangunan nasional. Arah dan kebijakan pendidikan di madrasah selama ini sejalan dengan kebijakan pendidikan nasional yang memperjuangkan tujuan nasional, atau kemerdekaan bangsa yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana dimuat dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.

Pendidikan menjadi kunci utama masa depan yang lebih baik. Karena itu pendidikan adalah investasi sumberdaya manusia. Dengan warga negara yang cerdas, maka pemecahan masalah pribadi, keluarga dan masyarakat dapat diatasi dalam rangka mencapai kemajuan dan kemakmuran. Dijelaskan bahwa pengharapan atas pendidikan juga

berhubungan secara kuat dengan ekonomi keluarga dan bangsa. Pemerintah memprioritaskan percepatan pada pembangunan dunia pendidikan dan penguatan ekonomi. Para orang tua memiliki pandangan pendidikan sebagai “kartu” untuk memasuki masa depan ekonomi keluarga. Situasi ekonomi keluarga dan bangsa mempengaruhi pengharapan terhadap sekolah.¹

Pada saat ini, peran serta masyarakat melalui yayasan dan organisasi massa Islam menjadi keniscayaan untuk mendidik dan mengembangkan madrasah dalam membantu pemerintah melaksanakan tugas suci mencerdaskan kehidupan bangsa. Salah satu komponen penting dalam pelaksanaan fungsi pendidikan di madrasah adalah potensi guru yang merancang dan melaksanakan pembelajaran. Lebih lanjut, dalam undang-undang guru dan dosen nomor 14 tahun 2015, dijelaskan bahwa kedudukan guru sebagai pendidik profesional bertanggung jawab dalam keberhasilan pembelajaran siswa di sekolah dan madrasah. Karena itu keberadaan guru sebagai manajer atau pemimpin sangat menentukan pencapaian tujuan pembelajaran, terutama dalam mencapai perubahan perilaku siswa sehingga manusia cerdas, berkepribadian, memiliki keterampilan sekaligus menjadi pribadi shaleh, yang memiliki iman kuat, akhlakunya mulia, serta banyak amal sholehnya. Itu artinya, keterampilan dan kepribadian guru dalam mempengaruhi perubahan perilaku anak menjadi tolak ukur yang melekat pada kepribadian guru.

Melalui guru-guru profesional, maka transformasi nilai dan ilmu pengetahuan berlangsung sebagaimana diharapkan dapat diwujudkan dengan baik. Begitu pula, jika kualitas guru rendah maka hasil belajar anak didik juga cenderung kurang memuaskan atau tidak maksimal pencapaiannya.²

Kompetensi utama guru sebagai pendidik profesional mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan kompetensi sosial. Dengan kompetensi tersebut diharapkan guru benar-benar ahli dalam mengajarkan ilmu pengetahuan, memiliki kepribadian yang baik, dan mampu berkomunikasi, serta adaptasi dan bekerjasama dalam memajukan

¹ Nick Foskett and Jacky Lumby, *Leading and Managing Education* (London: Paul Chapman Publishing, 2003), h. 21.

² Iskandar Agung, *Menghasilkan Guru Kompeten & Profesional*, (Jakarta: Bee Media Indonesia, 2012), h. 1.

anak didik. Begitupun, sebagai bagian dari kompetensi tersebut, maka kepemimpinan guru sangat determinan dalam mempengaruhi siswa untuk mencapai perubahan yang diharapkan, sesuai kunci utama yang tercantum dalam kompetensi inti dalam pembelajaran. Oleh sebab itu, kemampuan guru dalam mempengaruhi siswa, melalui mengkomunikasikan visi, misi dan tujuan pembelajaran, memberikan keteladanan, membuat keputusan-keputusan dalam membelajarkan siswa menjadi proses yang sangat bermakna dalam mencapai tujuan pembelajaran sekaligus tujuan madrasah.

Dalam perspektif global, ada beberapa faktor yang disoroti oleh Djamali, sebagai fenomena kemunduran umat, yaitu: kemunduran bidang agama, akhlak, keterbelakangan ilmu pengetahuan, dan teknologi, keterbelakangan ekonomi, sosial, kesehatan, politik, manajemen, dan bidang pendidikan.”³

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan. Kemampuan mempengaruhi dengan pengambilan keputusan, memberikan keteladanan, mengkomunikasikan visi, misi dan tujuan, memberikan hukuman, dan memerintah dimaksudkan supaya anggota dalam organisasi mau bekerja untuk menghasilkan kinerja optimal bagi perubahan organisasi.⁴ Kepemimpinan guru dalam pembelajaran menjadi iklim kondusif yang diharapkan muncul. Komunikasi aktif para guru dalam mengajar, membimbing, membina dan melatih siswa menjadi syarat untuk memotivasi keterlibatan mereka untuk mendengarkan, menulis, melakukan, menunjukkan, dan mencontohkan praktik baik sebagai pembelajar yang pada saatnya akan mencapai perubahan perilaku, baik dimensi kognitif, afektif, maupun psikomotorik. Dengan begitu, semula anak tidak memiliki pengetahuan dalam bidang tertentu, maka setelah diajar oleh guru menjadi mengetahui banyak hal. Begitu pula proses selanjutnya para siswa yang semula dari tidak mau atau menerima sesuatu nilai yang diajarkan, kemudian menjadi mau dan menerima sebagai kebenaran dan kebaikan. Kemudian dari tidak mampu melakukan sesuatu yang sudah diterimanya sebagai kebenaran dan kebaikan, lalu para siswa mampu atau terampil melakukannya karena guru-guru melatih

³ Fadhil Al-Djamali, *Menerabas Krisis Pendidikan Dunia Islam*, (Jakarta: PT. Golden Terayon Press, 1993), h. 58-59, h.114.

⁴ Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan* (Medan: Perdana Publishing, 2017), h. 195.

mereka untuk terampil melakukan sesuatu perbuatan yang diharapkan. Guru memang penuh dengan kebaikan, bahkan dengan ilmunya mengubah anak-anak menjadi pintar dan sholeh.

Kompetensi-kompetensi yang meliputi keprofesionalan guru (berdasarkan Undang-Undang No 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen) , dapat dilihat dari empat kompetensi, yaitu: (1) Kompetensi Pedagogik, (2) Kompetensi kepribadian, (3) Kompetensi profesional, dan, (4) Kompetensi sosial.

Keempat kompetensi ini memiliki indikator-indikator tertentu yang memberikan jaminan bahwa keempatnya dapat dilaksanakan dan terukur secara kuantitatif dan kualitatif, baik melalui pendidikan prajabatan, *in serving training*, diklat tertentu, dan lain sebagainya. Keempat kompetensi di atas, memiliki indikator-indikator, yaitu:

1. *Kompetensi pedagogik*: Kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik, indikatornya: a) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, b) Pemahaman terhadap peserta didik, c) Pengembangan kurikulum/silabus, d) Perancangan pembelajaran, e) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, f) Pemanfaatan teknologi pembelajaran, g) Evaluasi proses dan hasil belajar, dan, h) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. *Kompetensi kepribadian*; pemilikan sifat-sifat kepribadian, indikatornya: a) Berakhlak mulia, b) Arif dan bijaksana, c) Mantap, d) Berwibawa, e) Stabil, f) Dewasa, e) Jujur, f) Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, g) Secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri, dan, h) Mau dan siap mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.
3. *Kompetensi profesional*; kemampuan dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu, teknologi, dan/atau seni yang diampunya, indikatornya:
 - a. Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampunya.
 - b. Konsep-konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

4. *Kompetensi sosial*; dengan indikatornya: a) Berkomunikasi lisan, tulisan, dan/atau isyarat, b) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, c) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orangtua/wali peserta didik, bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku, dan, d) Menerapkan prinsip-prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.
5. Di dalam keempat kompetensi terintegrasi kemampuan kepemimpinan guru profesional. Dengan begitu, keempat kompetensi profesional yang seharusnya melekat dalam diri para guru itu, bukanlah sesuatu yang mudah untuk diterapkan jika tidak ada kemauan dari berbagai pihak, terutama guru itu sendiri. Namun, hal itu akan menjadi mudah diterapkan, jika kemauan dari berbagai pihak, terutama guru itu sendiri memiliki komitmen untuk mencapai keprofesionalan, sebagai bagian dari tanggung jawab kepada diri sendiri, kepada peserta didik, kepada pemangku kepentingan, dan yang tak kalah pentingnya, adalah tanggung jawab kepada Allah SWT, yang telah memberikan amanah kepada setiap guru untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi sebagai *pendidik, pengajar, pembimbing, dan pelatih*.
6. *Teachers are coaches, mentors, guides and resources who co-ordinate the work of learners and those who support them. The teacher should be seen more as a team leader, the team being a group of people with many different strengths and specialisms enabling students to learn. Teachers are no longer the main transmitters of information.*⁵ Itu artinya guru adalah pelatih, mentor, pembimbing dan sumberdaya yang mengkoordinasikan kerja pada siswa yang memerlukan dukungan guru. Karena itu guru harus mampu terlihat lebih sebagai pemimpin tim supaya menjadi kekuatan untuk terwujudnya pembelajaran efektif dengan memberikan informasi.
7. Guru menjadi potensi besar yang dikelola lembaga pendidikan pada organisasi massa Islam. Salah satu organisasi massa Islam yang

⁵ Brent Davies, et.al, *School Leadership in the 21st Century* (London: Routledge, 2005), h. 12.

berkiprah untuk mengembangkan madrasah adalah Al Ittihadiyah yang didirikan pada tanggal 27 Januari 1935 di Medan. Dalam perkembangan terkini, pada usia 85 tahun, untuk cabang Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, pengelolaan pendidikan yang pada saat ini adalah Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Tsanawiyah. Itu artinya di daerah Percut Deli Serdang sudah dikembangkan SD Al Ittihadiyah dan Madrasah Tsanawiyah Al Ittihadiyah.

Sejarah madrasah ini alwalnya merupakan Wakaf dari seorang warga dan di serahkan kepada Al- Ittihadiyah sepenuhnya untuk dikelola. Madrasah Tsanawiyah Al-Ittihadiyah Percut ini mulai dari Tahun 1985. Pada tahun 1985, Madrasah Tsanawiyah Percut ini dipimpin oleh Bapak Asnan sampai tahun 2001. Dari sejak awal berdirinya MTs Al-Ittihadiyah Percut ini baru dipimpin oleh dua Kepala sekolah.

Secara historis madrasah Tsanawiyah Al Ittihadiyah didirikan pada tahun 2001. Pada saat ini madrasah ini memiliki 98 siswa, dengan 23 orang guru. Adapun guru yang mengajar terdiri dari 15 laki-laki dan 18 orang perempuan. Semua guru sudah berkualifikasi sarjana dan ada 18 orang guru tersertifikasi. Pada umumnya, para guru sudah mengikuti pelatihan dan *workshop* untuk pengembangan guru, khususnya meningkatkan kompetensi guru dalam melakukan pembelajaran dan pengembangan kepribadian.

Sebagai arah dan tujuan pengembangan madrasah, maka keberadaan madrasah Tsanawiyah ini memiliki visi, dan misi madrasah. Dalam hal ini visi MTs Percut adalah: Terwujudnya lulusan madrasah yang cerdas, terampil, berakhlakul karimah dan inovatif dilandasi keimanan. Sedangkan misi MTs ini adalah membina siswa dengan keimanan, menumbuhkan sikap kepribadian yang santun, menumbuhkan kreativitas dan inovasi, menumbuhkan kesadaran siswa agar mampu menjadikan landasan nilai-nilai Islam sebagai landasan berperilaku.⁶

Kajian ini berbasis kepada penelitian. Karena itu, sebagian besar informasinya bersumber dari fakta empirik, yang dikumpulkan dan dianalisis melalui/dengan metode ilmiah. Penelitian ini menggunakan metode

⁶ Wawancara dengan Kepala Madrasah, dan dokumentasi profil MTs Al Ittihadiyah Percut, tahun 2019.

kualitatif dengan maksud mengungkapkan perilaku subjek penelitian secara mendalam untuk menemukan makna dari perilaku mereka dalam melaksanakan kepemimpinan guru dalam pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Al Ittihadiyah Percut Deli Serdang.

Untuk keperluan pengumpulan data dalam penelitian ini, digunakan teknik wawancara, observasi dan kajian dokumen. Sedangkan teknik analisis data mengikuti langkah-langkah reduksi data, pemaparan data dan penarikan kesimpulan. Dalam menjamin keabsahan data, maka dipergunakan teknik triangulasi baik antar metode wawancara, observasi dan dokumen, maupun triangulasi antar sumber data/informan (melakukan pemeriksaan silang atas kebenaran informasi dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah, tata usaha, dan para guru).

Secara rinci dikemukakan permasalahan penelitian ini, yaitu: (1) bagaimana komunikasi guru dalam pembelajaran di MTs Al Ittihadiyah Percut? (2) bagaimana keteladanan guru dalam pembelajaran di MTs Al Ittihadiyah Percut? dan (3) bagaimana disiplin guru dalam pembelajaran di MTs Percut? Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan, yaitu: (1) untuk mengetahui komunikasi guru dalam pembelajaran di MTs Al Ittihadiyah Percut, (2) untuk mengetahui keteladanan guru dalam pembelajaran di MTs Al Ittihadiyah Percut, dan (3) untuk mengetahui disiplin guru dalam pembelajaran di MTs Percut.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen pembelajaran, khususnya dalam kepemimpinan guru ketika mengajar. Lebih dari itu secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada kepala madrasah dan guru dalam memecahkan masalah yang dihadapi guru sehingga dapat ditingkatkan kualitas pembelajaran yang dikelola guru di MTs Al Ittihadiyah di masa depan.

B. KOMUNIKASI GURU DENGAN SISWA DALAM PEMBELAJARAN

1. Komunikasi dalam Membuka Pelajaran

Komunikasi guru dalam membuka pelajaran, biasanya guru memulai dengan mengucapkan salam dan menjawab *wa'alaikum salam*, kemudian guru bertanya tentang keadaan anak-anak, dan selanjutnya menjawab kabar baik *alhamdulillah*. Setelah itu, ibu guru menanyakan batas pelajaran

yang lalu, dan menyampaikan materi atau judul pelajaran pada hari ketika ibu guru masuk. Biasanya guru menjelaskan judul materi pokok, misalnya fikih, akidah-akhlak, matematika, Bahasa Indonesia, atau Bahasa Inggris. Sebagian guru di MTs Al Ittihadiyah juga mengkomunikasikan sejumlah pertanyaan ketika akan memulai pelajaran yang disebut apersepsi. Sebagai upaya untuk mengetahui penguasaan atas pelajaran lalu, atau pengetahuan awal siswa terhadap materi yang judul pembahasan materi pokok yang baru. Namun sebagian guru ada menyebutkan sebagai tes awal.

Setelah itu, kemudian guru menjelaskan tujuan pembelajaran dari materi yang diajarkannya. Guru menyampaikan tujuan pembelajaran dengan mengatakan setelah belajar materi pelajaran ini nanti anak-anak ibu akan dapat menjelaskan perbedaan sholat fardhu dengan sholat sunat, hikmah sholat fardhu, dan manfaat sholat sunat.

Temuan menunjukkan bahwa komunikasi guru dalam pembelajaran memang sudah aktif, terbuka dan persuasif edukatif, terutama mata pelajaran agama Islam, ilmu sosial dan Bahasa. Sedangkan untuk guru mata pelajaran ilmu eksakta (matematika dan biologi) masih kurang aktif menjelaskan kepada anak, karena pada umumnya komunikasi guru lebih banyak dalam bentuk latihan atau tugas. Komunikasinya dilakukan ketika membuka pelajaran, kurang banyak menjelaskan mata pelajaran, lalu memberikan tugas dan latihan.

Keberhasilan pemimpin berkomunikasi juga mencakup secara sederhana, aktif mendengarkan yang lain. Pada saat ini diperlukan banyak cara dalam berkomunikasi efektif, antara pemimpin dengan bawahan. Dengan kata lain untuk menciptakan keinginan masa depan bagi organisasi kelas, maka komunikasi adalah hal esensial sebab pemimpin harus membagi visi untuk memperoleh hasil yang diinginkan.⁷

Namun dari hal itu sebagai kepala Madrasah selalu menghimbau agar guru tersebut mampu mengevaluasi kinerjanya. Dan saya juga menghimbau akan diadakan evaluasi dengan menerapkan sistem supervisi kelas. Dari komunikasi tersebut akan tampak kinerja guru yang mengajar. Kunci dasar keberhasilan dalam hubungan antara guru dengan siswa

⁷ Syafaruddin dan Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Citapustaka Media, 2015), h. 78.

adalah komunikasi. Sebab itu, komunikasi antara kepala sekolah dengan guru dapat dilakukan melalui pertemuan dan pengawasan dengan kunjungan kelas.⁸

Dengan komunikasi yang dibangun kepala sekolah, maka guru termotivasi untuk menghasilkan kinerja guru yang secara umum sudah cukup baik. Dan adapun yang belum memenuhi kriteria baik maka dapat dilakukan kepala madrasah supervisi kelas, dan nantinya saat mengajar mereka diawasi langsung di dalam kelas.

2. Komunikasi Guru pada saat menjelaskan Mata Pelajaran

Komunikasi guru dalam menjelaskan materi pelajaran kepada siswa, pada awalnya mengkomunikasikan pengertian-pengertian, menuliskan dalil-dalil, terutama guru Fikih, akidah akhlak, dan qur'an hadis. Pada umumnya guru sambil menjelaskan materi pelajaran tersebut, dia juga menuliskan catatan penting memerintahkan kepada siswa untuk menuliskannya. Pada saat menjelaskan mata pelajaran selain guru menggunakan metode ceramah, komunikasi antar pribadi guru dengan murid dan sesama murid. Hal ini semakin terlihat ketika diberikan kesempatan Tanya jawab. Maka guru sebelum menjawab memberikan pertanyaan dari siswa kepada murid lainnya, dilakukan secara bebas, dan juga ditunjuk langsung siswa yang menjawabnya.

Temuan kedua menunjukkan bahwa keteladanan guru sangat berperan dalam membelajarkan anak didik di MTs Al Ittihadiyah. Sebagai komponen madrasah, maka peranan guru sangat strategis dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan madrasah. Karena guru bertanggungjawab menjadi ujung tombak dalam membelajarkan siswa. Keteladanan guru berfokus kepada sopan santun berbicara, kerapian dalam berpakaian, dan beribadah serta kebersihan.

3. Komunikasi Guru dalam Menutup Pembelajaran

Karena inti pembelajaran adalah proses komunikasi, maka pada saat menutup pembelajaran guru juga melakukan kegiatan komunikasi. Tetapi

⁸ William L, Sharp and James K, Walter, *The Principals as Shool Manager* (Maryland: The Scarecrow Press, 2003), h. 84.

sebelum menutup pembelajaran guru di MTs Al Ittihadiyah melakukan *post test*, sebagai bagian evaluasi dalam proses untuk mengetahui sejauh mana materi pelajaran dikuasai oleh siswa. Di madrasah ini, istilah tersebut lebih akrab digunakan oleh guru dan murid sebagai ulangan terhadap materi pelajaran yang disampaikan siswa. Kadang-kadang digunakan ujian tertulis, namun kalau materi pokoknya belum berakhir pertanyaan yang diberikan guru biasanya dengan lisan.

Setelah itu, biasanya para guru ketika mengajar, barulah kegiatan komunikasi menutup pelajaran, maka mereka biasanya membuat ringkasan materi, atau kesimpulan. Ketika itu inisiator komunikasi adalah guru-guru yang pada umumnya sudah berpengalaman, dan sudah mengikuti pelatihan, khususnya PLPG dan pelatihan K13. Setelah itu, para murid juga bertanya untuk memperjelas materi oleh guru terutama konsep, materi, prinsip, dan sistem materi pelajaran yang ada sesuai rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Komunikasi yang dilakukan guru dalam pembelajaran sudah baik. Dan para guru sudah lebih profesional dalam menjalankan segala tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik.

Temuan ketiga yakni mengenai disiplin guru dalam pembelajaran. Berdasarkan fakta di madrasah, diketahui bahwa secara umum guru sudah disiplin baik aturan maupun waktu masuk dan ke luar kelas untuk mengajar. Memang masih ada sebagian guru yang kurang disiplin masuk, atau terlambat 10 menit. Namun dalam berpakaian, kebersihan dan pengamalan ibadah para guru menunjukkan disiplin secara baik kepada siswa.

Jika disiplin guru dalam mengajar ditingkatkan, maka budaya sekolah akan semakin meningkat dan memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja guru, prestasi murid dan kinerja madrasah yang fokus kepada peningkatan mutu pembelajaran. Sikap guru saat memberikan imbalan kepada siswa sangat antusias dan bersemangat. Sikap siswa terhadap kepemimpinan guru sangat positif dan para siswa secara umum merasa senang mengikuti kegiatan pembelajaran di dalam kelas.

Komunikasi yang dilakukan guru dalam pembelajaran terarah dan profesional. Peningkatan mutu yang dilakukan selama ini di sekolah/madrasah ini sudah berjalan dengan baik. Program yang dilakukan selain mengutus guru-guru untuk mengikuti pelatihan, di sekolah diterapkan pembelajaran tambahan bagi peserta didik yang kurang berprestasi di

sekolah dan dilaksanakan tanpa memungut biaya. Peningkatan mutu pendidikan dilaksanakan karena ingin tercapainya visi dan misi Madrasah, dan mampu bersaing dengan lembaga-lembaga pendidikan yang ada. Tujuan program peningkatan mutu untuk melahirkan pendidik yang profesional dan memiliki ragam keterampilan mengelola kelas. Dan adapun manfaatnya yaitu, guru lebih profesional dan memiliki pengetahuan baru dan lebih terampil.

C. KETELADANAN GURU DALAM PEMBELAJARAN

Di MTs Al Ittihadiyah sejauh ini, dari wawancara dan pengamatan, fakta menunjukkan bahwa ada sebagian kecil guru yang masih terlambat 10 menit padahal jadwal sudah saatnya masuk mengajar. Biasanya alasan-alasannya selama ini adalah pekerjaan di kantor, alasan kesibukan di rumah, dan alasan kemacetan. Pada prinsipnya keteladanan guru yang utama adalah disiplin waktu, kemudian pakaian seragam madrasah, sopan santun, dan ibadah. Berkenaan dengan sopan santun, ada sebagian kecil guru yang kadang masih emosional melihat tingkah laku siswa yang tidak sesuai harapan atau kurang disiplin. Secara umum dalam pembelajaran keteladanan guru dinilai pada disiplin masuk dan keluar kelas. Kalau keluar kelas setelah mengakhiri pelajaran pada umumnya mereka disiplin. Kalau pelaksanaan ibadah, sebagian guru ada yang ke masjid sholatnya, dan ada sebagian di madrasah jika ada yang mengajar sampai siang hari.

Keteladanan guru selama ini dalam membelajarkan siswa secara umum sudah baik, dan para guru sebelum dan sesudah mengajar selalu memberikan motivasi kepada para siswa. Sedangkan sikap siswa terhadap kepemimpinan guru secara umum sudah baik. Sikap guru dalam memberikan imbalan kepada siswa sangat antusias, minimal memberikan pujian kepada siswa yang memiliki kinerja baik dalam belajar dan mereka selalu memberikan motivasi kepada siswa lain agar mampu bersaing secara maksimal.

“Kinerja kami sebagai guru secara umum sudah tercapai dengan baik. Kami mempengaruhi siswa dengan cara menjadi role model bagi siswa dan selalu memberikan motivasi sebelum dan sesudah kegiatan belajar berlangsung. Keteladanan yang ditunjukkan yaitu dengan cara datang tepat waktu, bersikap ramah dan arif dalam menghadapi kondisi kelas.”

Sikap kebiasaan kami para guru saat memberikan imbalan kepada siswa selalu positif. Siswa sangat menghargai guru-guru yang mengajar

di madrasah ini dan selalu mengikuti kegiatan pembelajaran dengan semangat dan antusias.

D. DISIPLIN GURU DALAM PEMBELAJARAN

Temuan kedua, menunjukkan bahwa kemampuan guru mempengaruhi siswa dalam pembelajaran secara umum sudah baik, karena ini selain berkenaan dengan keterampilan berkomunikasi, juga menyangkut keteladanan guru ketika tampil di depan kelas, dan dalam berinteraksi dengan siswa di lingkungan sekolah. Komunikasi yang terbuka, jelas, tegas, persuasif dan mengakui kebaikan anak didik sudah dijalankan di MTs Al Ittihadiyah Percut Deli Serdang. Karena itu, keteladanan guru dalam pembelajaran tidak hanya berkenaan dengan akhlak berbicara dan sopan santun, akan tetapi juga dalam berpakaian, serta disiplin terhadap peraturan jam masuk sekolah, masuk kelas dan keluarga kelas semua sudah ada peraturannya.

Menurut kepala madrasah, staf dan guru-guru pada umumnya kepemimpinan guru dalam mengajar sudah sesuai dengan langkah-langkah mengajar dan cukup baik, memang masih terdapat beberapa guru yang cenderung emosional dalam melaksanakan pengajaran. Ada sebagian kecil yang kurang menguasai materi dan belum mampu mengelola kelas dengan baik.

Kepemimpinan guru dalam mengajar rata-rata sudah baik. Itu terlihat dari kondusifnya suasana kelas ketika sedang melaksanakan pengajaran di dalam kelas. Kinerja guru dalam pembelajaran di kelas sudah baik dan para guru lebih tepat waktu pada saat pergantian jam belajar berlangsung. Kemampuan guru dalam mempengaruhi siswa dalam belajar sudah bagus, itu terlihat dari siswa-siswi patuh dan mengikuti kegiatan belajar mengajar dengan baik.

E. PENUTUP

Kepemimpinan guru dalam pembelajaran berjalan sesuai prinsip kepemimpinan guru untuk mencapai perubahan perilaku dalam mencapai tujuan pembelajaran. Peran guru dalam melakukan komunikasi bersifat


aktif, terbuka dan persuasif sehingga respon siswa menghasilkan motivasi belajar yang aktif. Sedangkan keteladanan guru terlihat pada berpakaian rapi dan sopan, kebersihan dan ibadah. Sedangkan dalam disiplin pembelajaran, guru MTs Al Ittihadiyah sudah taat aturan dengan memiliki Rencana pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebagai pedoman mengajar dan disiplin dalam menggunakan waktu untuk setiap mata pelajaran.

BAGIAN II

MANAJEMEN KURIKULUM MTs AL ITTIHADIYAH PANGKALAN MASYHUR MEDAN

Dr. H. Amiruddin MS, MA.

A. PENDAHULUAN

 elaksanaan sistem pendidikan nasional dilaksanakan pemerintah bersama masyarakat. Pemerintah mengelola secara langsung sistem pendidikan di sekolah negeri, sejak dari pendidikan pra sekolah, pendidikan dasar, pendidikan menengah sampai pendidikan tinggi. Sementara pihak swasta juga diberi hak untuk membantu pemerintah mengelola sekolah-sekolah, dan madrasah swasta sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku dalam dunia pendidikan nasional di Indonesia (mengacu pada UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional). Karena itu, dalam rangka berjalannya sistem pendidikan di sekolah dan madrasah, memerlukan tata kelola atau manajemen pendidikan yang berfungsi mengusahakan tercapainya tujuan secara efektif dan efisien.

Kehadiran organisasi Al Ittihadiyah yang didirikan di Medan, tanggal 27 Januari 1935, di samping sebagai organisasi bercirikan dakwah Islam, sosial, dan pengembangan pendidikan Islam. Keberadaan Al Ittihadiyah sebagai organisasi massa Islam (berdiri di Medan pada tanggal 27 Januari 1935),¹ yang fokus pada misi pengembangan dakwah, pendidikan dan sosial yang didirikan di kota Medan, sebagaimana yang dikembangkan oleh ormas Islam Al Washliyah, Muhammadiyah, dan Nahdatul Ulama. Selain sebagai

¹ Berdiri di Medan pada tanggal 27 Januari 1935

organisasi dakwah, semua organisasi ini memberikan kontribusi strategis dalam mendukung upaya pemerintah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Bahkan maksud pendirian Al Ittihadiyah adalah menyelenggarakan tuntunan agama Islam dan melaksanakan cita-cita Islam dalam urusan masyarakat dan kenegaraan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, Al Ittihadiyah mengupayakan usaha-usaha organisasi khususnya perguruan Islam sampai sekarang ini.² Oleh sebab itu, sejauh ini paling tidak ada 20-an satuan pendidikan yang dikembangkan Al Ittihadiyah di kota Medan. Ada sejumlah satuan pendidikan yang dikembangkan yaitu Madrasah Diniyah Awaliyah (saat ini disebut Madrasah Diniyah Takmiliyah/MDTA, Raudhatul Athfal, Taman Kanak-Kanak, Madrasah Ibtidaiyah, Sekolah Dasar, Tsanawiyah, SMP, SMA, Madrasah Aliyah, dan SMK, termasuk Sekolah tinggi Ilmu Tarbiyah Al Ittihadiyah (STIT) yang mengembangkan program studi PGMI dan PIAUD di Labuhanbatu Utara yang berdiri sejak tahun 2017.³

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al Ittihadiyah berawal dari pemberian Tanah Wakaf dari seorang yang bernama H. Saji' dengan ukuran 18 x 18 M, Tanah tersebut beralamat di Jalan Karya Jaya Gg. Karya VIII No. 7A Pangkalan Masyhur Medan.

Pada Tahun 1982, tanah wakaf tersebut diserahkan kepada Masyarakat melalui beberapa orang yang ditunjuk oleh masyarakat sebagai Nazir yang dipercaya untuk mengurus tanah tersebut, yaitu Alm KH. Nawawi, Alm. H. Hasan Tanjung dan H. Iwan Kliwon.

Pada tahun itu juga tanah wakaf tersebut dibangun Madrasah atas swadaya masyarakat, yang hanya berdinding tepas dan santrinya dibawa dari Mushallah Al Munawaroh sekarang menjadi Masjid Al Munawaroh, yang berada di Jalan Karya Utama Pangkalan Masyhur Medan.

Para Nazir tersebut juga adalah sebagai pengurus Al Ittihadiyah, lalu kemudian mereka menamakan Madrasah tersebut dengan nama Madrasah Ibtidaiyah Al Ittihadiyah sekarang Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah (MDTA) Al Ittihadiyah.

² Dja'far Siddik & Ja'far, *Al Ittihadiyah Delapan Dasawarsa Menerangi Nusantara* (Medan: Perdana Publishing, 2017), h.48.

³ Data Sekretariat Dewan Pimpinan Wilayah Al Ittihadiyah Sumatera Utara tahun 2019.

Seiring dengan perkembangan Madrasah ini, pada tahun 1996 Pengurus membuka Madrasah untuk tingkat Tsanawiyah dan yang menjadi Kepala Madrasah nya adalah Al Ustaz H. Hamdan Yazid, S.Ag sampai tahun 2006. Karena kesibukannya, pengurus kemudian memberhentikan Hamdan Yazid dengan hormat dan mengangkat Pamonoran Siregar, M.PdI sebagai Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Ittihadiyah sampai sekarang sedangkan jumlah siswanya sudah hampir 1.000 orang.

Dalam perkembangan terkini, keadaan siswa terdiri dari kelas VII 325 siswa dengan 9 rombel, kelas VIII jumlah siswa 329 dibagi menjadi 24 rombel dan kelas IX berjumlah 249 dengan 22 rombel siswa. Kemudian kepala sekolah sebagai manajer sekaligus sebagai pemimpin dipastikan memiliki kemampuan yang mempengaruhi pendidik dan tenaga kependidikan serta siswa untuk mau melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, termasuk siswa untuk belajar. Setiap pemimpin memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup untuk mengendalikan lembaga yang dipimpinnya. Semakin besar kemampuan dan pengetahuannya tentang urusan pada lembaganya maka pengaruhnya akan semakin kuat.⁴

Sementara itu untuk melaksanakan tugas pembelajaran ada 46 guru yang diberikan amanah sebagai guru. Sedangkan tenaga kependidikan berjumlah 12 orang. Kepala madrasah baik dalam perannya sebagai manajer maupun pemimpin, maka kepala sekolah mempengaruhi orang lain untuk mendapatkan pekerjaan atau pencapaian tujuan melalui staf, guru dan tenaga kependidikan dalam berbagai urusan sekolah. Kepala sekolah adalah pemimpin bagi warga sekolah, yang bertanggung jawab mengarahkan sekolah kepada pencapaian visi, misi, tujuan dan target sekolah bersama warga sekolah, sehingga kepemimpinan kepala sekolah sebagai faktor penentu maju atau mundurnya sekolah.⁵

Persoalan inti sekolah adalah peningkatan kualitas pembelajaran. Namun peningkatan kualitas pembelajaran bukan sekadar menambah jumlah guru atau melengkapi sarana dan prasarana. Namun kepemimpinan kepala sekolah akan menentukan maksimal atau tidak maksimalnya pelaksanaan program kurikulum. Lemahnya kesadaran semua pihak

⁴ Ali Muhammad Taufiq, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an* (Jakarta: Gema Insani Press, 2004), h.37.

⁵ Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan* (Depok: Rajawali Pers, 2019), h.94.

yang sebenarnya justru menjadi kendala utama terhadap rapuhnya kualitas pendidikan Indonesia.⁶ Dengan begitu bidang kurikulum menjadi urusan yang harus dikelola dan diarahkan kepala sekolah dalam mencapai tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien dengan mendayagunakan sumberdaya guru dan tenaga kependidikan.

Keberadaan lembaga pendidikan Islam kebanyakan berangkat dari bawah, berawal dari inisiatif dari tokoh-tokoh agama yang kemudian didukung oleh masyarakat sekitar. Mereka mendirikan lembaga pendidikan tersebut dengan motif dakwah, upaya sosialisasi dan penanaman ajaran Islam ke tengah masyarakat.⁷

Motif dakwah dalam pendirian lembaga pendidikan Islam ini membawa dampak positif dan negatife. Dampak positifnya adalah memiliki kekuatan besar untuk bertahan, dan hidup (*survive*) meskipun jumlah siswanya hanya sedikit. Tidak ada kata menyerah dalam meneruskan keberadaan lembaga pendidikan. Sementara itu segi negatifnya terkadang menimbulkan kondisi serba tidak teratur, serba tidak terencana, serba tidak terancang, serba tidak kompetitif dan serba mengalami kemunduran.⁸

Dalam mewujudkan sekolah dan madrasah yang efektif, maka manajemen pendidikan, khususnya manajemen kurikulum merupakan sarana atau kegiatan yang memungkinkan kurikulum sebagai pedoman dalam merencanakan, mengatur, melaksanakan dan mengevaluasi kurikulum yang bermuara kepada pembelajaran. Untuk itu, secara konseptual kurikulum dapat dikembangkan dan dimaksimalkan fungsi kurikulum dengan memperhatikan regulasi, kebutuhan, dan perubahan zaman dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga peran pemerintah, para ahli pendidikan, para manajer, perencana, dan kepala sekolah, dan para ahli pendidikan sangat penting dalam konteks pengembangan sumberdaya manusia.

Secara sistemik, kurikulum merupakan komponen pendidikan dan pembelajaran, di samping guru, anak didik, manajemen, tenaga kependidikan, budaya dan lingkungan pembelajaran, regulasi dan sarana dan prasarana. Dalam mencapai tujuan pembelajaran maka manajemen kurikulum

⁶ Mujammil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya: Erlangga, 2008), h.150.

⁷ Mujammil Qomar, *op.cit.*, h.27.

⁸ *Ibid*, h.28.

menjadi faktor yang menentukan hasil belajar, dan sekaligus mutu lulusan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen kurikulum dalam peningkatan mutu lulusan di MTs Al Ittihadiyah Medan.

Menurut Qomar, lembaga pendidikan Islam masih banyak yang belum mampu mewujudkan mutu pendidikannya, padahal persoalan mutu merupakan cita-cita bersama para pengelola dan *stakeholders* pendidikan.⁹ Pimpinan lembaga pendidikan Islam, baik pesantren, madrasah, maupun sekolah agama Islam memang harus memastikan bahwa manajemen peningkatan mutu dilaksanakan secara baik dan benar dalam memacu kualitas pendidikan atau lulusan yang diharapkan, termasuk manajemen kurikulum.

Manajemen pendidikan menjadi faktor yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan pada setiap lembaga pendidikan Islam. Karena itu manajemen pendidikan memiliki strategis dalam mencapai efektivitas lembaga pendidikan Islam di Indonesia, tidak terkecuali pada pesantren, sekolah agama Islam dan madrasah. Para manajer lembaga pendidikan, baik kepala sekolah, staf pimpinan, wali kelas, maupun guru memainkan peran penting untuk merencanakan, mengatur sumberdaya, melaksanakan program, mengarahkan sumberdaya manusia, dan mengevaluasi dan mengawasi dalam memastikan bahwa tujuan pendidikan di lembaga pendidikan benar-benar tercapai.

Kurikulum merupakan satu komponen penting dalam sistem pendidikan dan pembelajaran. Begitupun, keberhasilan melaksanakan suatu kurikulum sangat ditentukan oleh kualitas kepala sekolah, staf dan guru-guru untuk memastikan bahwa kurikulum menjadi actual dalam kegiatan pembelajaran. Tentu saja tidak sekedar terlaksananya pembelajaran, akan tetapi pembelajaran harus benar-benar mencapai tujuan dengan adanya perubahan perilaku siswa.

Peranan kepala sekolah sangat strategis dalam mengarahkan dan mewujudkan perubahan sekolah secara kualitatif untuk masa depan yang lebih baik dan berkeunggulan. Kunci sukses pertama yang menentukan keberhasilan implementasi dan pengembangan kurikulum adalah kepemimpinan kepala sekolah, terutama dalam mengkoordinasikan,

⁹ *Ibid*, h.204.

menggerakkan, dan menyelaraskan semua sumberdaya pendidikan yang tersedia.¹⁰

Artinya, kurikulum mengambil bahan ajar dan berbagai pengalaman belajar tidak hanya terbatas pada waktu sekarang saja, tetapi juga memperhatikan bahan ajar dan berbagai pengalaman belajar pada waktu lampau dan yang akan datang. Demikian pula tidak hanya mengambil berbagai bahan ajar setempat (lokal), kemudian berbentuk kurikulum muatan lokal tetapi juga berbagai bahan ajar yang bersifat nasional, yang kemudian berbentuk kurikulum nasional (kurnas) dan lebih luas lagi bersifat internasional atau yang bersifat global.

Kurikulum ialah: suatu program pendidikan yang berisikan berbagai bahan ajar dan pengalaman belajar yang diprogramkan, direncanakan dan dirancang secara sistemik atas dasar norma-norma yang berlaku yang dijadikan pedoman dalam proses pembelajaran bagi tenaga kependidikan dan peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode kualitatif dengan menekankan bahwa pemaparan data sesuai dengan kata-kata subjek penelitian berkenaan dengan kegiatan manajemen kurikulum dalam peningkatan mutu lulusan di Madrasah Tsanawiyah Al Ittihadiyah Pangkalan Masyhur Medan. Kegiatan yang terkait dengan manajemen kurikulum adalah mencakup perencanaan, pengaturan sumberdaya, pelaksanaan program kurikulum, evaluasi kurikulum dan pengawasan kurikulum dalam rangka peningkatan mutu lulusan madrasah.

Kemudian untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan kajian dokumen. Adapun wawancara dilakukan untuk memperoleh data mengenai profil madrasah, kegiatan kepala madrasah, staf pimpinan, para guru dan tenaga kependidikan dalam merencanakan, mengatur sumberdaya, melaksanakan program, dan mengevaluasi kurikulum di madrasah

¹⁰ E. Mulyasa, *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h.39.

Tsanawiyah Al Ittihadiyah Pangkalan Masyhur Medan. Sedangkan data observasi berkaitan dengan hasil pengamatan terhadap berbagai objek, dan kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka pelaksanaan manajemen kurikulum dalam peningkatan mutu lulusan. Selain itu, dokumen kurikulum, rencana pelaksanaan pembelajaran, dan keputusan pimpinan madrasah menjadi data yang dikumpulkan dalam pelaksanaan manajemen kurikulum pendidikan di madrasah.

Data berkenaan dengan pelaksanaan manajemen kurikulum madrasah dianalisis dengan menggunakan langkah analisis, yaitu: mereduksi data, mengurangi data yang tidak penting dan menggabungkan data yang sejenis atau sama maknanya dari berbagai sumber, serta mengambil kesimpulan pada paparan data dan pada bagian akhir untuk kesimpulan.

C. TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. Perencanaan Kurikulum MTs

Dalam praktiknya di MTs Al Ittihadiyah Pangkalan Masyhur melaksanakan kegiatan perencanaan kurikulum madrasah dilaksanakan berdasarkan ketentuan yang berlaku, kemudian dilakukan evaluasi untuk mengetahui ketercapaian tujuan madrasah. Untuk tingkat guru, seluruh aspek dari kurikulum di evaluasi oleh kepala Madrasah, PKI I bidang kurikulum, Komite Madrasah, serta pengawas yang ditunjuk langsung oleh kementerian agama.¹¹

Selama ini tim manajemen madrasah melakukan perencanaan kurikulum tingkat guru disusun oleh setiap guru yang mengampuh bidang studi masing-masing kemudian dilakukan pengecekan oleh kepala madrasah dan pengawas yang ditugaskan oleh kementrian agama.¹²

Kemudian oleh para guru, bahwa perencanaan kurikulum di madrasah ini berjalan sesuai prosedur, dengan diserahkan kepada otonomi guru, karena setiap guru harus memiliki kemampuan *pedagogic* dan menyesuaikan perangkat kurikulum dengan K13. Kegiatan pelaksanaan pembelajaran selalu disupervisi secara berkelanjutan. Pencanaan pengembangan kurikulum sudah cukup baik

¹¹ Wawancara dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Ittihadiyah Pangkalan Masyhur Medan, tanggal 13 Juni 2020

¹² Wawancara dengan wakil kepala MTs Al Ittihadiyah, 13 Juni 2020

di madrasah ini, karena setiap guru terlebih dahulu menyiapkan perangkat kurikulum dan pada saat pembuatan perangkat guru selalu dipantau dan mendapatkan pengarahan yang baik dari kepala madrasah dan wakil kepala madrasah bidang kurikulum. Perencanaan pengembangan kurikulum di madrasah ini dilaksanakan sebelum kegiatan pembelajaran tahun ajaran baru dimulai. Pengembangannya khusus bidang studi disesuaikan dengan konteks kekinian. Begitu pula perencanaan pengembangan kurikulum untuk tingkat guru, dilakukan dalam menyusun perangkat kurikulum, setiap guru harus menyesuaikan metode yang digunakan dengan isi materi yang disampaikan.¹³

Perencanaan pengembangan kurikulum di madrasah ini Tsanawiyah maupun Aliyah dengan cara setiap guru yang mengajar di madrasah ini diminta untuk membuat kurikulum berdasarkan ketentuan K13. Kurikulum yang dibuat oleh setiap guru terlebih dahulu diperiksa sebelum mendapat persetujuan oleh Kepala Madrasah. Setelah kurikulum tersebut disetujui, kegiatan melaksanakan kurikulum saat di dalam kelas dilakukan kegiatan supervisi oleh kepala madrasah. Diakhir tahun dilaksanakan evaluasi secara keseluruhan terkait hambatan dan permasalahan yang dihadapi saat melaksanakan kegiatan pembelajaran. Dalam proses penyusunan perangkat kurikulum hal itu juga didampingi oleh orang yang kompeten dalam hal penyusunan perangkat kurikulum tersebut. Beberapa kali madrasah juga melaksanakan kegiatan pelatihan untuk membuat perangkat kurikulum berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan untuk dijadikan sebagai pedoman atau rujukan.¹⁴

Fakta di atas didukung dokumen dan observasi terhadap RPP yang disiapkan guru, dalam perencanaan kurikulum tingkat guru. Berdasarkan observasi dan dokumen Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) mata pelajaran IPS kelas IX semester ganjil, dengan guru mata pelajaran Mariyam.SE, menunjukkan bahwa RPP berisikan identitas, kompetensi inti, kompetensi dasar, indikator, tujuan pelajaran, materi pelajaran, langkah-langkah pembelajaran sesuai jumlah pertemuan, dan penilaian (teknik dan instrumen

¹³ Wawancara dengan guru-guru MTs Al Ittihadiyah, 13 Juni 2020

¹⁴ Wawancara dengan wakil kepala MTs Al Ittihadiyah, 13 Juni 2020

penilaian), termasuk penilaian sikap dan keterampilan. Selain itu, dimuat juga tentang penetapan rencana media, Alat, Bahan dan Sumber Pembelajaran.¹⁵

Dapat disimpulkan bahwa perencanaan kurikulum dilaksanakan dengan menjadikan kurikulum dari Kementerian Agama sebagai pedoman utama yang diterapkan di madrasah Tsanawiyah Al-Ittihadiyah. Para guru mata pelajaran kemudian mengembangkan kurikulum khususnya menyesuaikan strategi, metode dan media pembelajaran untuk memaksimalkan pencapaian tujuan pembelajaran. Sedangkan manajemen madrasah Tsanawiyah, mendapatkan kewenangan untuk melakukan pengembangan kurikulum dalam hal ciri madrasah yaitu mengembangkan bidang muatan lokal dengan kegiatan Tahfiz Qur'an, *Muhadasah*, dan Bahasa Inggris. Perencanaan kurikulum diwujudkan dalam bentuk program tahunan, program semester, dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Hal ini dilaksanakan guna mencapai tujuan meningkatkan kemampuan berbahasa siswa (Arab dan Inggris) serta hafalan alqur'an berdasarkan hasil dari evaluasi yang telah dilaksanakan. Pengembangan kurikulum madrasah ini dilakukan dengan cara melihat langsung kesesuaian antara isi/materi kurikulum, metode, tujuan pembelajaran serta media terhadap tujuan yang akan dicapai. Pengembangan kurikulum madrasah ini dilaksanakan dengan menerapkan kurikulum dari kementerian agama, serta madrasah Tsanawiyah mengembangkan kurikulum dengan menambah muatan dalam kegiatan muatan lokal dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kondisi kemudian menambahkan keahlian dalam bahasa.

2. Kurikulum MTs Al-Ittihadiyah Pangkalan Masyhur Medan

Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan MTs. Al Ittihadiyah Pkl. Masyhur Medan adalah sebagai berikut:

¹⁵ Observasi atas RPP ibu Mariyani, SE, guru mata pelajaran IPS, dan dokumen yang tersedia pada kelengkapan kurikulum.

| NO | Komponen | | Alokasi Waktu | | | | | | JUMLAH JAM/ MINGGU |
|--------|-----------------------------|---------------|---------------|------|-----|--------------|------|-----|--------------------------|
| | | | Formal | | | Pengembangan | | | |
| | | | Kelas | | | Kelas | | | |
| | | | VII | VIII | IX | VII | VIII | IX | |
| A. | Mata Pelajaran | | | | | | | | |
| 1. | Pendidikan Agama | | | | | - | - | - | - |
| | 1.1 | Aqidah Akhlak | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| | 1.2 | Qur'an Hadits | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| | 1.3 | Fiqih | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| | 1.4 | SKI | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| JUMLAH | | | | | | | | | |
| 2. | Pendidikan Kewarganegaraan | | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 3. | Bahasa Indonesia | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 4. | Bahasa Inggris | | 4 | 4 | 4 | 6 | 6 | 6 | 36 |
| 5. | Bahasa Arab | | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 6. | Matematika | | 4 | 4 | 4 | 6 | 6 | 6 | 36 |
| 7. | Pengetahuan Sosial | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 8. | Ilmu Pengetahuan Alam | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 9. | Seni Budaya | | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 10. | Pend. Jasmani & Kesehatan | | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 11. | Keterampilan/TIK | | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| B. | Tahfiz | | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| C. | Pengembangan Diri (Pramuka) | | 2*) | 2*) | 2*) | 2*) | 2*) | 2*) | 12*) |
| | | Jumlah | 43 | 43 | 43 | 48 | 48 | 48 | 288 |

a) Muatan Lokal

Berdasarkan Permendiknas nomor 22 tahun 2005 tentang standar. Isi disebutkan bahwa sebuah institusi pendidikan harus memiliki studi yang bersifat muatan lokal yang disesuaikan dengan potensi daerah dan berorientasi global. Oleh sebab itu, MTs Al Ittihadiyah Pkl. Masyhur Medan menentukan mata pelajaran Bahasa Inggris yang mengkhususkan pada bidang *conversation*, serta mata pelajaran Bahasa Arab di bidang *Muhadasah*.

b) Kegiatan Pengembangan diri (Bimbingan Konseling dan Ekstrakurikuler)

Kegiatan pengembangan diri di MTs. Al Ittihadiyah Pkl. Masyhur Medan, bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada peserta didik

untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, bakat, minat peserta didik, dan kondisi madrasah.

Adapun kegiatan yang dilaksanakan sebagai berikut:

- (1) Bimbingan dan Konseling
 - (a) Memberikan bimbingan pribadi,
 - (b) Menyelenggarakan tes penempatan kelas,
 - (c) Melakukan kunjungan rumah,
 - (d) Melakukan tes kecerdasan (IQ test),
 - (e) Memberikan bimbingan studi lanjutan.
- (2) Ekstra Kurikuler:
 - (a) Pramuka,
 - (b) Pidato,
 - (c) Nasyid,
 - (d) Keputrian,
 - (e) *Marching Band*,
 - (f) Pencak Silat,
 - (g) Tari, dan
 - (h) Tahfizul Qur'an.

Program kurikulum, selain berisikan susunan mata pelajaran setiap semester, dan alokasi waktu setiap pertemuan, hari dan minggu disusun dalam struktur kurikulum. Untuk itu, struktur kurikuler menjadi pedoman pelaksanaan kurikulum di madrasah ini dan sudah berjalan dengan sesuai prosedur yang ada untuk tingkat Tsanawiyah sudah berjalan baik. Program kurikulum/pembelajaran madrasah ini dengan menggunakan K13 sebagai pedoman kegiatan pembelajaran. Dan menyesuaikan target atau tujuan madrasah dengan memperhatikan kesesuaian RPP, SILABUS, PROTA dan PROSEM, serta kegiatan pembelajaran dipantau langsung saat kegiatan dilaksanakan di dalam kelas.

Pelaksanaan program kurikulum di madrasah ini disesuaikan dengan perangkat kurikulum yang sudah dibuat oleh setiap guru yang mengajar di madrasah ini.¹⁶ Untuk pelaksanaan program kurikulum ini dapat

¹⁶ Wawancara dengan wakil kepala MTs AL Ittihadiyah, 13 Juni 2020

terlaksana dengan keragaman kepemimpinan guru ketika melaksanakan program kurikulum sebagaimana wujudnya dalam pembelajaran. Pelaksanaan pengembangan kurikulum di madrasah ini dilakukan dengan memperhatikan kesesuaian isi/materi kurikulum dengan ketentuan yang sudah ditetapkan untuk dijadikan sebagai pedoman. Tujuannya agar proses kegiatan pembelajaran sesuai dengan pedoman yang berlaku serta kegiatan pembelajaran diharapkan dapat tercapai dengan baik dan efektif. Target yang diharapkan madrasah terutama tujuan, dan materi atau isi dapat tersampaikan secara maksimal kepada para siswa-siswi madrasah ini. Media atau metode yang diterapkan sangatlah beragam dan hal itu sangat disesuaikan dengan isi dari materi yang akan disampaikan oleh setiap guru yang mengajar di madrasah Al-Ittihadiyah.

Dalam pelaksanaan program kurikuler coraknya sangat ditentukan kepemimpinan guru. Dalam hal ini kepemimpinan guru di Madrasah ini sangat beragam, ada yang persuasif, dan tegas dengan penuh keteladanan. Kemudian para dewan guru di madrasah ini harus mampu menjadi teladan yang baik bagi siswa dan selalu berupaya untuk saling memberi masukan oleh sesama pengajar/guru. Dalam hal mengambil keputusan para guru diberikan wewenang oleh kepala madrasah untuk mengambil keputusan saat di dalam kelas, jika permasalahan yang dihadapi tidak dapat diselesaikan guru bidang studi melaporkan kondisi tersebut kepada Wali kelas, jika Wali kelas juga tidak mampu mengatasi persoalan tersebut hal itu dilaporkan kepada guru BK, jika guru BK tidak mampu menyelesaikannya maka hal tersebut dilaporkan kepada kepala madrasah untuk menentukan keputusan apa yang harus diberikan.¹⁷

Pelaksanaan program kurikulum di madrasah ini sudah berjalan dengan baik dan tercapai secara maksimal. Selama kegiatan pembelajaran dilaksanakan beberapa kali kepala madrasah melakukan supervisi kelas dan kegiatan di dalam kelas terpantau dalam CCTV yang ada.

Dengan begitu, pelaksanaan program kurikulum sudah berjalan dengan baik dan mendapat perhatian khusus oleh pihak yang bertanggungjawab pada bidang itu. Pelaksanaan program kurikulum madrasah berjalan dengan baik dan selalu didampingi oleh tenaga ahli dalam hal menyusun

¹⁷ Wawancara dengan WKM Kurikulum MTs Al Ittihadiyah

perangkat kurikulum, khususnya pendampingan pengawas fungsional dari kementerian agama.

Kepemimpinan guru dalam pelaksanaan program pembelajaran yang diterapkan di madrasah ini relative lebih bersahaja pada setiap siswa-siswi dan mempertimbangkan kondisi yang dihadapi oleh setiap siswa. Keteladanan guru dilakukan di madrasah ini di antaranya ikut serta secara langsung setiap kegiatan keagamaan yang dilaksanakan madrasah. Bertugas secara disiplin dan berpenampilan sesuai dengan karakter dari seorang pendidik. Komunikasi dilaksanakan di madrasah dengan penuh hikmah serta bijaksana, dalam membuat keputusan dengan selalu mempertimbangkan kondisi dan memberikan hukuman terhadap siswa-siswi yang melanggar aturan yang berlaku di madrasah ini dengan hukuman batas kewajaran. Guru ada yang menerapkan ketegasan kepada siswa-siswi di madrasah ini.¹⁸ Komunikasi yang diterapkan layaknya sosok guru yang bersahabat pada siswa-siswinya. Keteladanan guru di madrasah ini selalu bekerja dengan mengedepankan disiplin yang tinggi. Bersikap tegas kepada para siswa-siswi yang melanggar aturan berlaku di madrasah. Hukuman yang diberikan biasanya menulis surah pendek setebal 30 halaman. Kepemimpinan guru di madrasah ini lebih mengedepankan sopan santun. Bekerja dengan disiplin dan memberikan sanksi kepada siswa-siswi yang melanggar aturan yang berlaku di madrasah ini.

Dapat disimpulkan bahwa untuk mendukung pelaksanaan program kurikulum sangat tergantung kepada keterampilan guru dalam memimpin siswa ketika pembelajaran berlangsung. Selain itu, komunikasi pembelajaran melalui strategi dan metode mengajar yang digunakan, keteladanan dan juga menentukan penguasaan siswa terhadap materi pelajaran sehingga terjadi perubahan perilaku, baik dimensi kognitif anak, afektif maupun psikomotorik.

3. Pelaksanaan Program Kurikulum MTs

Pengaturan sumberdaya dalam pelaksanaan dan program pengembangan kurikulum yang pertama sekali dilakukan oleh kepala madrasah ini adalah sangat selektif dalam menerima tenaga pendidik/guru. Saat ini sudah 90% tenaga pendidik/ guru yang mengajar di madrasah Tsanawiyah

¹⁸ Wawancara dengan guru-guru MTs Al Ittihadiyah

Al-Ittihadiyah ini sesuai dengan bidang yang diampu atau sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Untuk melihat kesesuaian guru/pengajar di madrasah ini dilaksanakan dengan kerja tim, yaitu, Kepala Madrasah, PKM I bidang kurikulum, Komite, serta pengawas langsung dari kementerian Agama.¹⁹

Pengaturan sumberdaya madrasah sangat mempertimbangkan kesesuaian bidang keahlian dengan bidang yang akan diampu oleh setiap guru yang mengajar di madrasah ini. Dan pengembangannya dapat di contoh dengan kondisi seperti saat ini seluruh guru ditugaskan langsung untuk membagi-bagikan brosur kepada sekolah-sekolah yang jaraknya terjangkau dari madrasah ini. Kemudian pengaturan sumberdaya di madrasah ini selalu melihat kesesuaian latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh setiap guru yang mengajar di madrasah ini. Pengaturan sumberdaya di madrasah ini sudah baik dan sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki oleh setiap guru. Adapun tim yang terlibat dalam hal ini di antaranya, PKM I bidang kurikulum, Komite, Kepala Madrasah dan pengawas yang bertanggungjawab pada Madrasah ini.²⁰

Untuk pengaturan sumberdaya di madrasah ini menyesuaikan dengan jurusan atau latar belakang lulusan. Pengaturan sumberdaya guru, tentu saja dilakukan dengan membuat surat keputusan kepala madrasah yang menugaskan para guru mengajarkan mata pelajaran sesuai keahliannya, yang dilihat dari kualifikasi akademik, atau latar belakang pendidikan. Atas dasar itu, manajemen madrasah membuat roster atau jadwal mengajar para guru sesuai alokasi waktu dan beban mengajar para guru.

Dapat disimpulkan bahwa pengaturan sumberdaya manusia pendidik dan tenaga kependidikan dimulai dari seleksi calon guru, dan penempatan atau penugasan guru dalam mengajarkan mata pelajaran yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, atau kualifikasi akademiknya. Semua guru sudah sarjana strata satu (S1), dan ada sebagian guru yang memiliki kualifikasi magister.

¹⁹ Wawancara dengan kepala madrasah Tsanawiyah Al Ittihadiyah Pangkalan Masyhur Medan

²⁰ Wawancara dengan guru-guru MTs Al Ittihadiyah Pangkalan Masyhur Medan

4. Evaluasi Kurikulum MTs

Evaluasi program pengembangan kurikulum dilaksanakan dengan memperhatikan ketercapaian RPP, SILABUS, PROTA dan PROSEM yang ada. Selanjutnya dievaluasi berdasarkan ketercapaian kurikulum yang dilaksanakan di madrasah. Setelah dievaluasi barulah dikembangkan berdasarkan kondisi lapangan setelah dilaksanakannya evaluasi kegiatan kurikulum yang ada di madrasah.²¹

Evaluasi terhadap pelaksanaan program pengembangan kurikulum madrasah ini dilaksanakan dengan melakukan kegiatan supervisi langsung dan diawasi langsung oleh pengawas 3 bulan sekali.²² Supervisor dari kementerian agama selalu datang melakukan evaluasi terhadap kinerja guru dalam melaksanakan program kurikulum atau pengembangan kurikulum yang dilaksanakan di MTs Al Ittihadiyah Pangkalan Masyhur Medan.

Para guru menjelaskan bahwa evaluasi pelaksanaan dan pengembangan kurikulum berjalan dengan baik. Selama saya mengajar di madrasah ini pihak yang bertanggungjawab terhadap evaluasi kurikulum aktif dan selalu memberikan solusi ketika para guru mendapatkan hambatan dalam menjalankan kegiatan kurikulum. Guru lain menjelaskan bahwa evaluasi terhadap pelaksanaan kurikulum madrasah di MTs Al Ittihadiyah Pangkalan Masyhur Medan dengan cara melihat kesesuaian isi/materi pembelajaran dengan kurikulum K13 yang dijadikan rujukan. Kegiatan pembelajaran selalu dievaluasi dengan cara melaksanakan ujian Bulanan, semesteran dan akhir semester. Jika terdapat kendala maka diakhir tahun dilakukan rapat evaluasi ketercapaian tujuan dari kurikulum madrasah. Kemudian dapat diketahui bahwa kegiatan evaluasi kurikulum dilakukan dengan cara melihat proses berlangsungnya pembelajaran, apakah pembelajaran yang dilaksanakan sesuai dengan isi rancangan kurikulum yang telah dibuat.²³

Berdasarkan paparan data sebagaimana dikemukakan bahwa evaluasi kurikulum yang dilaksanakan para pimpinan madrasah adalah dilakukan dengan supervisi pengajaran dengan kunjungan kelas, melakukan evaluasi

²¹ Wawancara dengan Kepala MTs Al Ittihadiyah

²² Wawancara dengan Wakil Kepala MTs Al Ittihadiyah Pangkalan Masyhur Medan

²³ Wawancara dengan para guru MTs Al Ittihadiyah Pangkalan Masyhur Medan, tanggal 13 Juni 2020

proses pembelajaran dengan ujian sumatif/ujian tengah semester, dan ujian hasil pembelajaran dengan ujian formatif/ujian semester.

Secara umum sejauh ini, prestasi madrasah Tsanawiyah sejak pelaksanaan program kurikulum dari tahun 2006 dengan jumlah siswa 56 dari kelas 1 sampai kelas 3 dalam waktu 14 tahun sampai dengan saat ini jumlah siswa-siswi Tsanawiyah sudah mencapai sekitar lebih kurang 1000 siswa dari kelas 1 sampai kelas 3. Selain itu, secara kelembagaan awalnya madrasah ini mendapatkan akreditasi dengan predikat C, secara bertahap berubah menjadi B, dan saat ini Madrasah Tsanawiyah mendapatkan akreditasi A. Kemudian Madrasah ini mendapatkan penghargaan dari Kanwil dan Kemenag dikarenakan madrasah ini dapat meluluskan siswa-siswi terbanyak untuk tingkat Tsanawiyah Swasta di Sumatera Utara.

5. Pengawasan Kurikulum MTs

Pengawasan pelaksanaan program dan pengembangan kurikulum dilaksanakan dengan cara memperhatikan segala hal yang berkaitan dengan kurikulum, kemudian pada saat pelaksanaan di dalam kelas kegiatan tersebut disupervisi langsung oleh kepala madrasah, wakil kepala madrasah serta dibantu dengan pantauan CCTV yang melaksanakan tugas pengawasan dalam hal ini secara tidak langsung pihak yayasan juga terlibat dalam mengawasi pelaksanaan program dan pengembangan kurikulum, Komite, Dewan guru serta pengawas langsung yang ditugaskan oleh kementerian agama.²⁴

Dalam praktiknya, pengawasan pelaksanaan program dan pengembangan kurikulum dilaksanakan dengan melihat kesesuaian antara rancangan prangkat kurikulum dengan pelaksanaannya di dalam kelas. Adapun yang mengawasi kegiatan tersebut di antaranya: diawasi oleh PKM I bidang kurikulum, Kepala Madrasah, Komite, dan pengawas yang ditugaskan oleh kementerian agama.²⁵

Kegiatan pengawasan pelaksanaan program kurikulum dan pengembangan kurikulum dilaksanakan dengan menggali pemahaman langsung terhadap

²⁴ Wawancara dengan wakil kepala MTs Al Ittihadiyah Pangkalan Masyhur Medan

²⁵ Wawancara dengan para guru MTs Al Ittihadiyah Pangkalan Masyhur Medan

guru yang mengampu bidang studi masing-masing. Adapun pengawasan pengembangan kurikulum khususnya tahfiz qur'an, Bahasa Arab dan Bahasa Inggris dilaksanakan oleh PKM I bidang kurikulum, Komite Madrasah, Kepala Madrasah, dan Pengawas yang ditugaskan kementerian agama. Pengawasan pengembangan kurikulum berjalan dengan baik. Yang mengawasi pengembangan kurikulum di antaranya dilaksanakan oleh, PKM I bidang kurikulum, komite madrasah, kepala madrasah dan pengawas yang bertanggung jawab di madrasah Al-Ittihadiyah. Pengawasan program kurikulum dan pelaksanaan pengembangan kurikulum terlaksana dengan baik.

Pengawasan yang dilakukan dalam kegiatan manajemen kurikulum adalah menilai kinerja pimpinan dan guru-guru dalam menggunakan sumberdaya yang mendukung pelaksanaan program kurikulum madrasah. Pengawasan kehadiran ke madrasah dengan menilai daftar absensi/*faceprint*, ketepatan dalam mengisi kegiatan pembelajaran di kelas, termasuk kesesuaian dengan rencana kegiatan pembelajaran. Termasuk pengawasan atas penggunaan daya dukung di dalam membelajarkan anak didik di dalam kelas, kebersihan, dan pemeliharaan kelas.

Mencermati temuan pertama, bahwa perencanaan dilakukan oleh kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan para guru dalam pengembangan kurikulum dalam bidang tahfiz, Bahasa Arab dan Bahasa Inggris. Sedangkan perencanaan mata pelajaran dalam membuat program tahunan, program semester, dan rencana pelaksanaan pembelajaran dilakukan oleh guru mata pelajaran masing-masing dengan dipantau kepala madrasah.

Temuan di atas menunjukkan adanya kolaborasi dalam perencanaan dan pengambilan keputusan bidang kurikulum dan pembelajaran. Di dalamnya ada tujuan pembelajaran, ada jadwal dan alokasi serta pengembangan materi, strategi, metode dan media. Perencanaan dan pengambilan keputusan kolaboratif dan partisipatif memberikan manfaat pemberdayaan dan peningkatan profesionalitas para guru. Hal ini sejalan dengan pendapat penjelasan alqur'an surat al Maidah ayat 2:

.... وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya:”... Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.

Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya (QS.Al Maidah ayat 2).

Berkaitan dengan pentingnya merencanakan keadaan dan kebutuhan di masa depan, firman Allah dalam surat Al Hasyar ayat 18,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ
بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya:”Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan (QS.Al Hasyr ayat 18).

Perencanaan kurikulum adalah proses menetapkan rancangan kurikulum yang akan dilaksanakan pada masa akan datang dalam praktik pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ditetapkan sebagai langkah dalam mencapai tujuan pendidikan nasional.²⁶

Berkenaan dengan pelaksanaan program kurikulum yang menunjukkan bahwa ada sikap konsisten antara pelaksanaan kurikulum dengan rencana yang dibuat oleh para guru dan kepala sekolah bersama dengan wakil kepala madrasah. Guru dengan kompetensi utama yang dimiliki bertanggung jawab penuh melaksanakan program kurikulum.

Tidak ada intervensi dalam kepemimpinan guru ketika pembelajaran berlangsung. Kepemimpinan guru di MTs Al Ittihadiyah bersifat otonomi, karena kepemimpinan terbuka, persuasive, lemah lembut dan penuh keteladanan. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa kepemimpinan tim/bersama memberikan pengaruh mereka pada pengajaran di sekolah akan meningkat. Magee (1999) mengidentifikasi dukungan dari tim manajemen senior sebagai komponen penting dalam keberhasilan kepemimpinan guru. Penelitian ini menemukan bahwa di mana dukungan

²⁶ Syafaruddin dan Amiruddin, MS, *Manajemen Kurikulum* (Medan: Perdana Publishing, 2017), h.89.

tersebut tidak akan datang, kemungkinan kepemimpinan guru secara dramatis berkurang.²⁷

Kepemimpinan telah menjadi bahan utama dalam perubahan sekolah dan perbaikan sekolah, konsisten dengan analisis di atas, secara historis kepemimpinan yang telah dikaitkan dengan orang-orang dalam peran dengan otoritas posisi lebih dari guru.²⁸ Kepemimpinan guru dalam pelaksanaan kurikulum menjadi penggerak munculnya berbagai inisiatif, kreativitas dan inovasi dalam pembelajaran sebagai aktualisasi program kurikulum. Semakin profesional para guru maka akan semakin tinggi capaian kualitas pembelajaran.

Sedangkan pengaturan sumberdaya guru atau tenaga kependidikan dalam pelaksanaan program kurikulum dimulai dari seleksi guru sesuai kebutuhan. Setelah itu penempatan guru untuk mengajar sesuai keahliannya dimaksudkan untuk meningkatkan profesionalitas, lalu ditugaskan dengan Surat keputusan Kepala Madrasah sebagai pembagian tugas dan roster atau penjadwalan dalam rangka melaksanakan pembelajaran. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa ketika guru benar-benar berlaku profesional dan dapat mengelola dengan baik, tentunya mereka akan semakin bersemangat dalam menjalankan tugasnya bahkan rela melakukan inovasi-inovasi pembelajaran untuk mewujudkan kesuksesan pembelajaran peserta didik.²⁹

Evaluasi kurikulum menunjukkan bahwa proses evaluasi kurikulum dilaksanakan oleh manajemen madrasah yaitu oleh kepala madrasah dan wakil kepala madrasah, serta guru-guru. Proses evaluasi dilakukan baik evaluasi formatif dan evaluasi sumatif/semester. Evaluasi proses seperti ini untuk mengetahui sejauh mana hasil yang dicapai. Tetapi dalam penggunaan sumberdaya madrasah, maka evaluasi dilakukan dengan supervisi dan monitoring. Kualitas kurikulum bergantung atas guru yang memiliki waktu dan dorongan semangat untuk memberikan sumbangsih pikiran tentang nilai dan kecocokan antara isi dan proses, bagaimana menjamin konsistensi, antara akses, keberlanjutan dan ketercapaian.³⁰ Di dalam

²⁷ Alma Haris dan Daniel Muijs, *Improving School Quality Through Teacher Leadership* (New York: open University Press, 2005), h.43.

²⁸ Josep Murphy, *Connecting Teacher Leadership and School Improvement* (California: Corwin Press, 2005), h.10.

²⁹ Mujammil Qomar, *op.cit.*, h.129.

³⁰ John O'Neill and Neil Kitson, ed, *Effective Curriculum Management*, (London: Routledge, 1996), h.20.

evaluasi hal tersebut diperbincangkan untuk memastikan pencapaian tujuan pembelajaran sebagai efektivitas kurikulum madrasah.

Pengawasan program kurikulum di MTs Al Ittihadiyah Pangkalan Masyhur Medan menunjukkan dilaksanakan sesuai prosedur kerja yang ada yaitu dengan supervisi, dan monitoring oleh kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan pengawas yang ditugaskan kementerian agama. Proses seperti ini menunjukkan bahwa fungsi–fungsi manajemen sudah berjalan sesuai prosedur, termasuk pengawasan kurikulum. Sebab tanpa pengawasan, maka tidak dapat terukur penggunaan sumberdaya kurikulum, baik ketenagaan/guru, alokasi waktu, penyampaian isi kurikulum, maupun penggunaan uang, sarana dan prasarana untuk keberhasilan kurikulum. Karena itu pengawasan kurikulum menjadi tanggung jawab kepala madrasah, dan pengawas fungsional dari kementerian agama dan instansi lainnya sebagai bagian dari pelaksanaan manajemen pendidikan nasional.

D. PENUTUP

Pelaksanaan manajemen kurikulum MTs Al Ittihadiyah Pangkalan Masyhur Medan ditangani oleh kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan para guru. Sejak dari perencanaan, pelaksanaan program, pengaturan sumberdaya, kepemimpinan, evaluasi dan pengawasan terhadap pelaksanaan kurikulum madrasah.

Perencanaan program kurikulum dilakukan oleh masing-masing guru mata pelajaran, sedangkan pengembangan kurikulum dalam mata pelajaran tahfiz, Bahasa Arab dan Bahasa Inggris dirancang oleh kepala madrasah, dan wakil kepala madrasah serta guru mata pelajaran terkait. Perencanaan program kurikulum menghasilkan program tahunan, program semester, program mingguan, dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Pelaksanaan program kurikulum dan pengembangan kurikulum dilaksanakan secara professional sesuai perencanaan yang dibuat. Kepemimpinan guru dalam pelaksanaan program kurikulum ditampilkan guru secara persuasife, kelembutan, tegas dan penuh keteladanan dalam berkomunikasi dengan siswa. Pengaturan sumberdaya pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan untuk mendukung pelaksanaan program kurikulum, karena diamanahkan kepada guru yang sesuai keahliannya. Proses evaluasi dan pengawasan program kurikulum dilakukan dengan mempertimbangkan penugasan kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan pengawas dari kementerian agama.

BAGIAN III

KOMUNIKASI KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN PRESTASI BELAJAR DI MADRASAH TSANAWIYAH AL ITTIHADIIYAH MEDAN

Abdul Mukmin, M.Pd.

A. PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran strategis dalam kehidupan manusia. Oleh sebab itu, sungguh tepat jika dikatakan bahwa pendidikan termasuk hal yang sangat diperhatikan di Negeri tercinta ini, di samping bidang yang ada lainnya. Pendidikan adalah sarana untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dalam mewujudkan masyarakat yang cerdas, adil dan makmur, religius, serta sejahtera lahir dan batin. Dalam sebuah organisasi pendidikan, lembaga pendidikan yaitu sekolah, madrasah bahkan perguruan tinggi bersama bertanggung jawab dalam mengemban tugas serta fungsinya untuk melayani setiap kebutuhan *stakeholders*.

Selanjutnya dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 pasal 3 dinyatakan bahwa: Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dari membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi dasar peserta didik agar beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat,

berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Berdasarkan tujuan pendidikan nasional di atas, jelaslah bahwa yang dikehendaki pemerintah dalam bidang pendidikan adalah meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam perkembangan fisik dan mental serta mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang banyak dan baik. Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan tersebut, maka madrasah sebagai salah satu lembaga formal dari pelaksanaan pendidikan mempunyai tanggung jawab yang sangat besar dalam merealisasikannya. Untuk itu kepala madrasah harus dapat meningkatkan kinerja para guru-guru sebagai bawahannya. Sebab berhasil tidaknya pendidikan di madrasah tergantung kepada guru-gurunya. Oleh sebab itu, sebagai atasan dari guru-guru yaitu kepala madrasah dapat meningkatkan kinerja mereka melalui berbagai upaya meliputi pemberian contoh teladan yang baik, penempatan (pemberian tugas) yang tepat, pemberian motivasi, serta melaksanakan pembinaan dan pengembangan. Semakin baik upaya yang dilakukan kepala madrasah maka akan semakin meningkat pula kinerja para guru dalam mengajar atau menjalankan tugasnya, demikian juga sebaliknya berlaku hal yang sama.

Jika dilihat dari perkembangan madrasah terutama pada tingkat madrasah tsanawiyah di Sumatera Utara cukup menggembirakan dari kuantitasnya, yakni data yang diperoleh peneliti dari Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara tahun ajaran 2014/2015 bahwa madrasah tsanawiyah berjumlah 989 terdiri dari MTs Negeri 60 serta 929 MTs Swasta.² Pada tatanan khusus di Kota Medan terdiri dari 77 MTs terdiri dari 3 (tiga) MTs Negeri dan 74 MTs Swasta, serta 7 MTs Al-Washliyah, 2 MTs Muhammadiyah, 2 MTs Al-Ittihadiyah dan selebihnya MTs yang tidak terikat dengan organisasi tertentu.³

Dari data di atas, menunjukkan bahwa pendidikan madrasah semakin berkembang di Sumatera Utara terkhusus di Kota Medan. Maka dalam

¹ Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003, *Tentang sistem Pendidikan Nasional* (Bandung: Cipta Umbara, 2003), h. 7.

² Kantor Wilayah Kementerian Agama, *Provinsi Sumatera Utara: Bidang Pendidikan Madrasah tahun ajaran 2014/2015*.

³ Kementerian Agama Islam, *Kota Medan: Bidang Madrasah Tsanawiyah Kota Medan*, 2016.

hal ini jika dilihat dari partisipasi serta peran sekolah, maka partisipasi masyarakat dalam mendukung pendidikan yang ada. Tetapi fakta menunjukkan bahwa dalam konteks kekinian terlihat masih kurang begitu mendukung, kurang begitu andil para orang tua dan masyarakat dalam berkomunikasi baik dalam masukan dan maupun dalam partisipasi untuk menyampaikan masukan-masukan dan ide-ide atau gagasan dari masyarakat kepada sekolah. Dalam hal ini didukung pendapat E. Mulyasa yang mengatakan partisipasi masyarakat mengacu kepada adanya keikutsertaan masyarakat secara nyata dalam kegiatan. Partisipasi itu bisa berupa gagasan, kritik membangun, dukungan dan pelaksanaan pendidikan, hubungan sekolah dengan masyarakat pada hakikatnya merupakan sarana yang sangat berperan dalam membina dan mengembangkan pertumbuhan pribadi peserta didik di sekolah. Masyarakat dan sekolah memiliki hubungan yang sangat erat dalam mencapai tujuan sekolah juga harus menunjang pencapaian tujuan atau memenuhi kebutuhan masyarakat. Peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan memang merupakan pelaksanaan undang-undang atau kebijakan pemerintah dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.

Memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar semakin dirasakan pentingnya pada masyarakat yang telah menyadari dan memahami pentingnya pendidikan. Namun tidak berarti pada masyarakat yang masih kurang menyadari pentingnya pendidikan, hubungan kerjasama ini tidak perlu dibina dan dikembangkan. Pada masyarakat yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan, sekolah dituntut lebih aktif dan kreatif untuk mengembangkan hubungan kerja sama yang lebih harmonis.⁴

Dalam penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa seharusnya dukungan masyarakat harus lebih *intens* dalam memberikan masukan dan perhatiannya kepada sekolah, semua itu harus disadari masyarakat karena akan berdampak positif bagi anaknya sendiri dan harus menyadari dengan adanya partisipasi masyarakat akan lebih maju sekolah dan semakin cerdas anak generasi ke depannya. Selanjutnya dalam dunia pendidikan yang memegang peranan dalam komunikasi adalah guru atau pendidik dalam hal ini yang akan

⁴ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), h. 165.

dibahas kepala madrasah. Pada kegiatan proses belajar mengajar guru menginstruksikan pesannya melalui tindakan-tindakan komunikatif. Tindakan komunikasi dapat dilakukan dalam berbagai macam cara baik secara “verbal” (dalam bentuk kata-kata baik lisan maupun tulisan) atau pun “nonverbal” (tidak dalam kata-kata, misalnya *gestur*, sikap, tingkah laku, gambar-gambar, dan bentuk lainnya yang mengandung arti). Tindakan komunikasi juga dapat dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Bicara tatap muka, berbicara di depan kelas dalam proses belajar mengajar, berbicara melalui telepon, menulis surat kepada seseorang, sekelompok orang atau organisasi, ini adalah contoh-contoh dari tindakan komunikasi langsung.

Komunikasi suatu proses penyampaian pesan dari sumber ke penerima pesan dengan maksud untuk mempengaruhi penerima pesan. Selanjutnya komunikasi yang dimaksudkan adalah yang berbentuk verbal (bahasa) dan bentuk nonverbal (nonbahasa) atau bahasa tubuh atau isyarat.⁵

Di sisi lain, komunikasi merupakan penyampaian pesan kepada seseorang, komunikasi seorang pemimpin yaitu kepala madrasah dengan guru atau dengan orang tua memiliki kedudukan strategis dalam mencapai keberhasilan proses pendidikan dan kinerja lembaga pendidikan. Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Bahwa ada hubungan erat antara kepala madrasah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti komunikasi, disiplin, iklim dan budaya sekolah, serta perilaku peserta didik. Menyadari hal tersebut, kepala madrasah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pendidikan secara terarah, terencana, dan berkesinambungan menetapkan kebijakan-kebijakan yang dianggap dapat meningkatkan kualitas pendidikan berkelanjutan, baik kualitas guru, kurikulum, pembelajaran, pembinaan siswa, pembiayaan, sarana dan prasarana maupun hubungan dengan masyarakat.

Komunikasi kepala madrasah merupakan hal yang penting bagi suatu kelompok atau organisasi kelembagaan. Hal ini karena kepemimpinannya merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi bagi keberhasilan kelompok tersebut untuk mencapai tujuan. Pemimpin adalah seseorang

⁵ R. Wayne Pace Don F. Faules, *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), h. 30.

yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas yang harus dilaksanakannya.⁶

Para manajer menghabiskan sekurangnya 80% dari bekerjanya dalam keseharian dengan melakukan komunikasi langsung dengan orang lain. Dengan kata lain 48 menit dalam setiap jam dihabiskan dalam pertemuan, telepon, komunikasi *online*, bicara informal, ketika berjalan di sekitarnya. Adapun 20% lainnya, biasanya manajer menggunakan waktu untuk duduk dan bekerja, kebanyakan juga komunikasi dilakukan dengan membaca dan menulis.⁷

Ada beberapa pertimbangan yang penting bagi kepemimpinan kepala madrasah. Pertama, kepala madrasah harus mampu mengkomunikasikan nilai-nilai yang baik kepada pendidik, pelajar dan masyarakat luas. Kedua, kepala madrasah harus mampu memahami, berkomunikasi dan mendiskusikan proses yang berkembang dalam lembaga dengan tidak hanya duduk di belakang meja kerjanya. Ketiga, ia harus mampu menumbuhkan rasa kebersamaan, keinginan, semangat dan potensi dari semua staf untuk mencapai tujuan.⁸

Komunikasi dalam peningkatan kinerja guru merupakan tanggung jawab kepala madrasah. Peningkatan tersebut diwujudkan dengan memberikan pelayanan, bantuan profesional atau bimbingan yang diberikan oleh *supervisor* yaitu pengawas dan kepala madrasah kepada guru dan staf tata usaha untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan pendidikan. Hal ini sesuai dengan harapan kinerja guru meningkat, demikian pula mutu pembelajarannya, maka diharapkan prestasi belajar siswa juga akan meningkat.

Fungsi komunikasi kepala madrasah dengan pembantu kepala madrasah dilakukan dalam kaitan kegiatan mengarahkan dan menyampaikan

⁶ Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1999), h. 19.

⁷ Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan* (Medan: Perdana Publishing, 2017), h. 262.

⁸ Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan, Konsep, Strategi, dan Aplikasi* (Jakarta: Gramedia Widisarana, 2002), h. 57.

untuk peningkatan prestasi siswa, jika komunikasi ini terjalin dengan baik maka akan dapat termotivasi dan meningkatkan kinerja guru yang diharapkan. Selain itu, kepala madrasah juga akan terlihat berkomunikasi dengan guru-guru dalam meningkatkan prestasi belajar. Peranan kepala madrasah merupakan hal yang vital dalam menyampaikan berbagai kebijakan dan program peningkatan kualitas dalam segala bidang kepada bawahannya.

Undang-undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam bab II Pasal 3 menegaskan bahwa “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif mandiri, dan menjadi warga yang demokratis serta bertanggung jawab.”⁹

Substansi sinergi antara orang tua dan kepala madrasah adalah komunikasi yang bekerjasama dalam rangka meningkatkan kualitas pengetahuan, keterampilan, dan karakter anak didik. Untuk menghasilkan kualitas sinergi yang baik diperlukan suatu perilaku kerjasama yang merupakan konsekuensi dari semangat berkelompok atau kebersamaan yang kohesif. Sinergi orang tua dan guru akan bermakna *creative cooperation* jika dalam kerjasama keduanya dibarengi dengan gagasan yang inovatif. Guru tentu memiliki banyak inovasi agar sekolahnya memiliki keunggulan baik keunggulan kompetitif maupun komparatif. Sebaliknya orang tua juga mengharapkan anaknya memperoleh pendidikan yang baik sehingga memiliki daya saing yang tinggi sekaligus mampu membangun jaringan yang baik serta meningkatkan prestasi anaknya lebih baik.

MTs Al-Ittihadiyah Medan merupakan madrasah yang cukup diperhitungkan di Kota Medan dan mendapat tanggapan positif dari masyarakat Kota Medan, di samping siswanya yang terus-menerus bertambah dari tahun ke tahun, maka hubungan interpersonal personil madrasah juga berjalan dengan baik serta harmonis antara kepala madrasah, guru-guru, siswa orang tua siswa dan masyarakat.

⁹ Departemen Pendidikan Nasional, *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta: Depdiknas RI, 2003), h. 11.

MTs Al-Ittihadiyah berdiri sejak tahun 1996. Salah satu Lembaga Pendidikan Islam yang terletak di Jalan Karya Jaya Gang Karya VIII No. 7A, Kelurahan Pangkalan Masyhur Kecamatan Medan Johor. Pada mulanya jumlah murid sangat minim dengan fasilitas tidak memadai. Bahkan para guru madrasah pada saat itu mulai mengalami stagnasi, menurunnya semangat para guru dikarenakan minimnya minat masyarakat pada MTs Al-Ittihadiyah Medan. Tetapi sebagian dari para guru tetap optimis bahwa MTs Al-Ittihadiyah pasti akan maju di kemudian hari. Harapan dan prediksi tersebut terwujud. Informasi yang diperoleh dari Tata Usaha MTs Al-Ittihadiyah bahwa jumlah siswa MTs Al-Ittihadiyah Medan sejak tiga tahun yang lalu yaitu pada tahun ajaran 2013/2014 jumlah siswa 424 siswa, pada tahun ajaran 2014/2015 jumlah siswa 560 siswa sampai tahun ajaran 2015/2016 jumlah siswa MTs Al-Ittihadiyah Medan mengalami peningkatan sangat luar biasa yang signifikan jumlah siswanya 690 siswa.

Mengapa MTs Al-Ittihadiyah Medan menjadi semakin diminati di Kota Medan? apa keunikan MTs Al-Ittihadiyah sehingga mengalami peningkatan yang luar biasa dari segala bidang? Ternyata ada beberapa hal MTs Al-Ittihadiyah Medan tersebut unggul dan maju sampai hari ini. Madrasah ini tampil beda. Dalam konteks ini dari studi pendahuluan diperoleh informasi dari pimpinan madrasah dan Tata Usaha MTs Al-Ittihadiyah:

Pertama, tampilan fisik, tampilan fisik sekolah yang berawal MTs tersebut sangat memprihatinkan dari segi bangunan sekolah yang terlihat kumuh, sebagian bangunan dari papan, kurang bersih dan fasilitas yang sangat minim, kemudian dengan usaha yang maksimal dari pihak Yayasan MTs Al-Ittihadiyah mencari donatur dan keuangan sehingga bangunan sekolah menjulang tinggi sampai lima lantai yang terkesan indah dan megah.

Kedua, tampilan guru, yang dimaksud dengan tampilan guru adalah merupakan performa guru yang berawal terkesan “jadul” agak kurang enak dipandang dan kusam sehingga diusahakan dengan performa yang daya tarik tersendiri, dengan memakai dasi hari senin dan setiap hari berganti seragam dengan pakaian yang telah didesain dengan tampilan yang menarik dan rapi.

Ketiga, peningkatan disiplin yang semakin baik, disiplin MTs Al-Ittihadiyah semakin menunjukkan baik dan dengan menerapkan sistem imbalan dan hukuman yang adil. Tentu dengan *reward* ketika guru lebih dahulu hadir ke madrasah dan berprestasi maka pihak madrasah memberikan tunjangan kerajinan, dari segi hukuman bila sering terlambat kehadiran guru maka akan diberikan teguran dan tidak mendapatkan bonus kerajinan. Apabila guru tidak hadir maka seluruh gaji dan bonus tidak dipeoleh pihak guru yang bersangkutan. Kepada siswa apabila tidak hadir empat hari tanpa izin maka diberikan surat peringatan pertama jika tidak ada perubahan diberikan peringatan kedua sampai ketiga dan bahkan akan dikeluarkan.

Keempat, daya tarik dari segi ekstrakurikuler di sekolah berawal minat siswa yang minim sehingga diberlakukan ekstrakurikuler tanpa biaya. Adapun kegiatan ekstra kurikuler tersebut adalah bimbingan belajar, *marching band*, silat, pidato tiga bahasa yaitu bahasa Indonesia, Arab dan Inggris, selanjutnya pramuka dan tidak kalah menarik adalah keputrian yaitu khusus pembinaan tentang kajian perempuan.

Kelima, pengamalan agama, MTs Al-Ittihadiyah memberlakukan ibadah sunnah Dhuha setiap hari, shalat zuhur berjamaah di Masjid dan seluruh guru ikut serta membimbing siswa, memberlakukan absen shalat, setiap hari guru akan mengevaluasi ibadah shalat lima waktu.

Keenam, dari psikomotorik, pihak MTs Al-Ittihadiyah membiasakan penampilan pidato tiga bahasa setelah shalat juhur di masjid setiap hari, adzan dengan cara bergantian/dijadwalkan, dan tidak kalah penting pihak madrasah menggaransi kepada orang tua siswa bahwa siswa pandai membaca Alquran dengan baik, jika siswa belum mahir, maka siswa wajib mengikuti les tambahan Alquran di luar jam belajar sampai pandai, serta siswa wajib hafal juz 30/juz ‘*amma*.

Selanjutnya sarana-prasarana MTs Al-Ittihadiyah seluruh ruangan kelas dengan fasilitas *cctv*, proyektor, WIFI, dan memiliki laboratorium komputer 1 kelas serta setiap guru wajib memiliki laptop. Hal yang tidak kalah menarik dari pihak MTs Al-Ittihadiyah adalah dengan SPP bulanan yang cukup murah yaitu Rp. 60.000 dan Rp. 40.000 dari siswa dan Rp. 20.000 dari dana BOS Madrasah. Dilihat dari prestasi siswa, bahwa tingkat kelulusan siswa tiga tahun terakhir cukup baik, berhasil memperoleh

juara cerdas cermat di sub rayon dan mewakili kecamatan untuk tingkat Kota Medan dari segi non akademik bahwa siswa menjuarai futsal, juara 1 jalan santai Kota Medan serta juara bela diri/ silat dan lainnya.

Komunikasi kepala madrasah terbangun dengan baik, komunikasi antara kepala madrasah dengan pembantu kepala madrasah, dari komunikasi kepala madrasah yang bersifat formal dengan waktu terjadwal mengadakan rapat dua minggu sekali, selanjutnya kepada guru-guru madrasah mengadakan rapat satu kali dalam dua bulan, komunikasi kepala madrasah dengan orang tua siswa satu kali dalam satu tahun yaitu pertemuan awal antara pihak madrasah dengan orang tua siswa, komunikasi kepala madrasah dengan guru-guru terutama dalam mengambil keputusan selalu dalam cara musyawarah. Kesemuanya di atas bertujuan untuk lebih baik lagi ke depan madrasah tersebut dengan harapan prestasi belajar siswa di madrasah tercapai dengan baik sesuai yang diharapkan oleh semua kalangan, gambaran sementara dan wawancara tetapi masih relatif singkat dengan kepala madrasah dapat diperoleh peneliti informasinya di lapangan sudah terlaksananya komunikasi dengan pihak yang terkait.

Komunikasi yang sempurna, jika ada informasi yang dikirim, maka komunikasi akan efektif jika gagasan yang diterima dan dipahami oleh penerima pesan diterima secara benar sebagaimana dipandang oleh pengirim pesan. Sejatinya sangat diperlukan untuk membuat komunikasi yang berlangsung baik komunikasi interpersonal yang merupakan proses komunikasi antara dua orang atau lebih, dan sekaligus komunikasi organisasi yang menjadi polarisasi, jaringan kerja, dan sistem komunikasi dalam satu organisasi. Kedua jenis komunikasi tersebut sama pentingnya bagi para manajer.¹⁰ Komunikasi organisasi menjadi alat paling strategis dalam menjalankan berbagai kegiatan organisasi sehingga tugas pokok dan fungsinya dapat terlaksana dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Namun fenomena menunjukkan di lapangan masih cenderung kurang maksimal penggunaan komunikasi kepala madrasah, dengan staf pimpinan dan guru-guru untuk mengkomunikasikan perumusan rancangan, dan pelaksanaan program kepada pihak-pihak yang dianggap penting untuk

¹⁰ Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *Management* (New Jersey: Prentice Hall, 2009), h. 425.

disampaikan, baik kepada pembantu kepala madrasah (PKM), kepada guru-guru dan orang tua dalam hal upaya-upaya, strategi, pola komunikasi tertentu yang handal dengan maksud meningkatkan prestasi siswa, masih kurang dianggap oleh pimpinan madrasah betapa pentingnya komunikasi organisasi. Padahal secara teori manajer menghabiskan sekurangnya 80% dari bekerjanya dalam sehari-hari adalah melakukan komunikasi langsung dengan orang lain. Dengan kata lain, 48 menit dalam setiap jam dihabiskan dalam pertemuan. Masih tergambar sementara bersifat umum belum begitu mengarah kepada spesifik membicarakan dalam memajukan kualitas pendidikan di madrasah tersebut. Komunikasi kepala madrasah dengan guru-guru seharusnya dilakukan minimalnya satu kali dalam satu bulan bahkan lebih intens lagi dua kali dalam seminggu, komunikasi kepala madrasah dengan orang tua siswa tidak mencukupi dalam satu kali dalam satu tahun apalagi hanya dalam pertemuan ketika siswa yang baru masuk sekolah. Oleh sebab itu, peneliti tertarik melakukan penelitian yang lebih mendalam di madrasah tersebut, sebab masih belum terungkap secara akurat dan masih bersifat sementara yang diperoleh, satu sisi terlaksana komunikasi, di sisi lain kurang maksimal terlihat di lapangan komunikasi tersebut, dan padahal prestasi akademiknya cukup baik, dengan kemajuan tersebut juga sangat perlu diteliti lebih mendalam, mengapa demikian terjadi? Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian di Madrasah Tsanawiyah Al-Ittihadiyah Medan dengan judul: **Komunikasi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa “Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Al-Ittihadiyah Medan”**.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka masalah pokok yang akan diteliti adalah “Komunikasi Kepala madrasah dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa “Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Al-Ittihadiyah Medan” Untuk lebih jelasnya, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (1) Bagaimana komunikasi kepala madrasah dengan pembantu kepala madrasah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di Madrasah Tsanawiyah Al-Ittihadiyah Medan?, (2) Bagaimana komunikasi kepala madrasah dengan guru-guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di Madrasah Tsanawiyah Al-Ittihadiyah Medan?, (3) Bagaimana komunikasi kepala madrasah dengan orang tua siswa dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di Madrasah Tsanawiyah Al-Ittihadiyah Medan?

Penelitian ini secara umum bertujuan, yaitu: (1) Untuk mengetahui komunikasi kepala madrasah dengan pembantu kepala madrasah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di Madrasah Tsanawiyah Al-Ittihadiyah Medan, (2) Untuk mengetahui komunikasi kepala madrasah dengan guru-guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di Madrasah Tsanawiyah Al-Ittihadiyah Medan, (3) Untuk mengetahui komunikasi kepala madrasah dengan orang tua siswa dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di Madrasah Tsanawiyah Al-Ittihadiyah Medan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dalam rangka pengembangan teori komunikasi dalam dunia pendidikan. Selain itu, hasil penelitian ini sebagai bahan informasi dan rujukan bagi Kepala sekolah/madrasah, guru-guru dan orang tua siswa untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan dan masalah yang dihadapi dalam komunikasi kepala madrasah sehingga dapat meningkat kualitasnya yang memberi manfaat bagi peningkatan prestasi belajar siswa.

B. PROFIL MTS AL ITTIHADIYAH PANGKALAN MASYHUR MEDAN

1. Sejarah Madrasah Tsanawiyah Al Ittihadiyah Medan

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ittihadiyah berawal dari pemberian Tanah Wakaf dari seorang Hamba Allah yang bernama H. Saji' dengan ukuran 18 x 18 M, Tanah tersebut beralamat di Jl. Karya Jaya Gg. Karya VIII No. 7.A Pkl. Masyhur Medan. Pada Tahun 1982 M tanah wakaf tersebut diserahkan kepada Masyarakat melalui beberapa orang yang ditunjuk oleh masyarakat sebagai Nazir yang dipercaya untuk mengurus tanah tersebut, yaitu Alm. KH. Nawawi, Alm. H. Hasan Tanjung dan H. Iwan Kliwon.

Pada tahun itu juga tanah wakaf tersebut dibangun Madrasah atas swadaya masyarakat, yang hanya berdinding tepas dan santrinya dibawa dari Mushalla Al-Munawaroh sekarang menjadi Masjid Al-Munawwaroh, yang berada di Jl. Karya Utama Pkl. Masyhur Medan. Para Nazir Masjid tersebut juga adalah sebagai pengurus Al-Ittihadiyah, lalu kemudian mereka menamakan Madrasah tersebut dengan nama Madrasah Ibtidaiyah Al-Ittihadiyah sekarang Madrasah Diniyah Takmiliah Awaliyah (MDTA) Al-Ittihadiyah Medan.

Seiring dengan perkembangan Madrasah ini, pada tahun 1996 Pengurus membuka Madrasah untuk tingkat Tsanawiyah dan yang menjadi Kepala Madrasah nya adalah Al Ustadz H. Hamdan Yazid, S.Ag sampai tahun 2006, karena kesibukannya beraktivitas di luar Madrasah, maka pengurus kemudian memberhentikan Ustadz Hamdan Yazid, S.Ag dengan cara hormat dan mengangkat Pamonoran Siregar, S.Pd.I sebagai kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Ittihadiyah. *Alhamdulillah* MTs Al-Ittihadiyah mengalami perkembangan yang signifikan dan terus berkembang sampai saat ini.

Kemudian informasi yang diperoleh penulis langsung dari kepala MTs Al-Ittihadiyah Medan di bulan Maret, saya menanyakan kepada Beliau, bagaimana upaya dan cara Bapak sehingga MTs Al-Ittihadiyah berkembang sampai sekarang? Dan strategi apa yang Bapak lakukan? Tentu jawaban beliau dan menjadi latar belakang dari penelitian ini. Ada beberapa faktor yang mendorong sehingga menjadi MTs Al-Ittihadiyah Medan tersebut unggul dan maju sampai saat ini kata Beliau, yaitu: tampil beda, apa itu yang dimaksud tampil beda.

2. Visi dan Misi Yayasan Perguruan MTs Al Ittihadiyah Medan

- a. Visi: “Unggul dalam Prestasi, yang Berdasarkan Kepada Imtaq dan Iptek.” Adapun indikator-indikator visi tersebut, yaitu:
 - 1) Disiplin yang tinggi
 - 2) Dalam penerimaan siswa baru ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi mendapat prioritas.
 - 3) Dalam pelayanan administrasi dan tata usaha sekolah menjadi percontohan.
 - 4) Pelayanan bimbingan dan konselling yang memuaskan.
 - 5) Kegiatan kreativitas yang berkualitas.
 - 6) Unggul dalam kegiatan olah raga dan seni.
 - 7) Pengamalan siswa dalam bidang keagamaan dan sosial sangat tinggi.
- b. Misi Madrasah
 - 1) Melaksanakan peraturan dan tata tertib secara tegas.

- 2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran dan bimbingan secara efektif.
- 3) Melaksanakan administrasi tata usaha secara tertib.
- 4) Melaksanakan bimbingan dan konselling kepada siswa.
- 5) Melaksanakan pengolahan perpustakaan.
- 6) Menumbuhkembangkan potensi siswa sesuai dengan bakatnya.
- 7) Meningkatkan mutu lulusan yang berdaya saing.
- 8) Menjalin kerja sama yang harmonis antar warga madrasah, masyarakat dan lembaga terkait dalam peningkatan mutu lulsan.
- 9) Meningkatkan keterampilan siswa melalui kegiatan produktif dan ekstrakurikuler
- 10) Meningkatkan sarana dan prasarana pembelajaran berkualitas secara berkesinambungan.¹¹

Dilihat dari rumusan visi dan misi MTs Al-Ittihadiyah Medan, dapat disimpulkan bahwa madrasah berupaya menciptakan siswa yang generasi yang disiplin, cerdas, unggul, berkualitas, berprestasi, berakhlakul karimah serta imtaq dan imptek, strategi yang diterapkan MTs Al-Ittihadiyah meningkatkan mutu lulusan yang berdaya saing, pengamalan siswa dalam bidang keagamaan dan sosial sangat tinggi, dengan hal ini kepala madrasah sangat memperhatikan kualitas sumber daya peserta didik, untuk mensinergikan misi dengan visi Madrasah.

3. Struktur Organisasi MTs Al Ittihadiyah Medan

Struktur organisasi MTs Al-Ittihadiyah Medan menggambarkan adanya pembagian tugas dan kewenangan secara vertikal maupun horizontal.

a. Kepala Madrasah

Kepala Madrasah sebagai pendidik (*Educator*), yaitu:

- 1) Membimbing tenaga pendidik dalam hal menyusun dan melaksanakan

¹¹ Data Statistik MTs Al-Ittihadiyah, dikutip pada tanggal 2 Mei 2016 Pukul. 08.30 WIB.

program pengajaran, mengevaluasi hasil belajar dan melaksanakan program pengajaran dan remedial.

- 2) Membimbing karyawan dalam hal menyusun program kerja dan melaksanakan tugas sehari-hari.
- 3) Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, OSIS dan mengikuti lomba di luar madrasah.
- 4) Mengembangkan staf melalui pendidikan/latihan, melalui pertemuan, seminar dan diskusi.

Kepala Madrasah sebagai manajer (*Manager*)

- 1) Mengelola administrasi kegiatan belajar mengajar.
- 2) Mengelola administrasi kesiswaan dengan memiliki data administrasi kesiswaan dan kegiatan ekstrakurikuler secara lengkap.
- 3) Mengelola administrasi keuangan rutin, Bantuan Operasional Sekolah, BOS.
- 4) Mengelola administrasi sarana prasarana baik administrasi gedung/ruangan.

Kepala Madrasah sebagai pemimpin (*Leader*)

- 1) Memahami kondisi tenaga pendidik, karyawan dan peserta didik.
- 2) Mampu mengambil keputusan baik urusan intern dan ekstern.
- 3) Menentukan kebijakan
- 4) Menyusun program kerja, baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang.
- 5) Mengevaluasi terhadap kegiatan
- 6) Kepala Madrasah sebagai supervisor
- 7) Menyusun program supervisi kelas, pengawasan, dan evaluator pembelajaran.
- 8) Melaksanakan program supervisi.

Selanjutnya program kerja kepala madrasah MTs Al-Ittihadiyah Medan diperincikan berdasarkan kegiatan Awal Tahun Pelajaran, Harian, Mingguan, Bulanan, Semester dan Akhir Tahun Pelajaran, yaitu:

- 1) Kegiatan Awal Tahun Pelajaran
 - a) Merencanakan kebutuhan guru setiap mata pelajaran
 - b) Pembagian tugas mengajar
 - c) Menyusun program pengajaran jadwal pelajaran dan kalender pendidikan
 - d) Menyusun kebutuhan buku pelajaran dan buku pegangan guru
 - e) Menyusun kelengkapan pelajaran dan bahan pelajaran
 - f) Mengadakan rapat guru
- 2) Kegiatan harian
 - a) Memeriksa daftar hadir guru tenaga teknik kependidikan dan tenaga tata usaha
 - b) Mengatur dan memeriksa kegiatan 7 K di sekolah
 - c) Memeriksa program pengajaran dan persiapan lainnya yang menunjang proses belajar mengajar.
 - d) Menyelesaikan surat-surat angka kredit guru, menerima tamu dan meyenggarakan pekerjaan kantor lainnya
 - e) Mengatasi hambatan-hambatan terhadap berlangsungnya proses belajar mengajar
 - f) Mengatasi kasus yang terjadi
 - g) Memeriksa segala sesuatu menjelang sekolah usai
 - h) Melaksanakan supervisi kegiatan belajar mengajar (KBM)
- 3) Kegiatan Mingguan
 - a) Melaksanakan kegiatan upacara bendera pada hari senin
 - b) Melaksanakan senam kesegaran jasmani
 - c) Memeriksa agenda dan menyelesaikan surat menyurat
 - d) Mengadakan rapat mingguan untuk menjadi bahan rencana kegiatan mingguan
 - e) Memeriksa keuangan sekolah
 - f) Mengatur penyediaan keperluan perlengkapan kantor/sekolah.
- 4) Kegiatan Bulanan

Pada awal bulan dilakukan kegiatan antara lain:

 - a) Melaksanakan kegiatan penyelesaian kegiatan setoran SPK, Gaji pegawai/guru dan rencana belanja bulanan

- b) Melaksanakan pemeriksaan umum terhadap antara lain:
 - 1) Buku kelas dan daftar hadir guru, pegawai tata usaha
 - 2) Kumpulan bahan evaluasi berikut analisisnya
 - 3) Kumpulan program pengajaran
 - 4) Diagram pencapaian kurikulum
 - 5) Diagram daya serap siswa
 - 6) Program perbaikan dan pelayanan
 - 7) Buku catatan pelaksanaan BK
- c) Memberi petunjuk pada guru-guru tentang siswa yang perlu diperhatikan kasus yang perlu diketahui dalam rangka pembinaan siswa
Pada akhir bulan dilakukan kegiatan:
 - a) Penutupan buku
 - b) Pertanggungjawaban keuangan
 - c) Evaluasi terhadap program dan penggunaan alat sekolah
 - d) Mutasi siswa.
- 5) Kegiatan Semester
 - a) Menyelenggarakan perbaikan alat-alat sekolah yang diperlukan
 - b) Menyelenggarakan pengisian induk siswa
 - c) Menyelenggarakan persiapan ulangan umum semester
 - d) Menyelenggarakan evaluasi kegiatan BK, OSIS, UKS, dan Ekstrakurikuler
 - e) Menyelenggarakan kegiatan akhir semester:
 - 1) Daftar kelas
 - 2) Kumpulan nilai
 - 3) Catatan tentang siswa yang perlu mendapat perhatian khusus
 - 4) Pengisian buku nilai semester
 - 5) Pembagian buku laporan penilaian hasil belajar
 - 6) Pemanggilan orang tua sejauh diperlukan untuk berkonsultasi.
- 6) Kegiatan Akhir Tahun Pelajaran
 - a) Menyelenggarakan penutupan buku
 - b) Menyelenggarakan ulangan umum dan ujian akhir

- c) Kegiatan kenaikan kelas dan kelulusan
 - 1) Persiapan daftar kumpulan nilai
 - 2) Persiapan bahan-bahan untuk rapat guru
 - 3) Pengisian buku laporan penilaian hasil belajar
- d) Menyelenggarakan evaluasi pelaksanaan program tahun pelajaran yang bersangkutan dan menyusun program sekolah untuk tahun yang akan datang
- e) Menyelenggarakan penyusunan rencana keuangan tahun yang akan datang
- f) Menyelenggarakan penyusunan rencana perbaikan dan pemeliharaan sekolah dan alat-alat bantu pendidikan
- g) Menyelenggarakan bantuan laporan akhir tahun pelajaran, melaksanakan kegiatan penerimaan siswa baru yang meliputi kegiatan:
 - 1) Pembentukan panitia penerimaan dan pendaftaran
 - 2) Menyusun syarat-syarat penerimaan dan pendaftaran
 - 3) Penyimpanan formulir dan pengumuman penerimaan siswa baru
 - 4) Pengumpulan siswa yang diterima dan daftar ulang.¹²

b. Pembantu Kepala Madrasah

Tupoksi pembantu kepala madrasah adalah membantu kepala madrasah dalam kegiatan-kegiatan:

- 1) Menyusun perencanaan, membuat program kegiatan dan pelaksanaan program
- 2) Pengorganisasian
- 3) Pengarahan
- 4) Pengkoordinasian
- 5) Pengawasan
- 6) Penilaian

¹² Program Tahunan Kepala Madrasah MTs Al-Ittihadiyah Medan 2015/2016. Dikutip pada tanggal 2 Mei 2016 Pukul. 08.30 WIB.

- 7) Identifikasi dan pengumpulan data
- 8) Penyusunan program

Pembantu kepada madrasah dapat membantui kepala madrasah baik dalam urusan intern, maupun ekstren apabila ditugaskan. Meng-koordinasikan tugas-tugas PKM I, PKM II, Guru BK, wali kelas dan guru piket. Membimbing guru dalam pembuatan program pembelajaran. Mendata kehadiran guru-guru serta melaporkannya kepada Kepala Madrasah.

c. Guru Mata Pelajaran

Bertanggung jawab kepada kepala madrasah dengan tugas utama melaksanakan kegiatan pembelajaran secara efektif dan efisien. Tugas dan tanggung jawab seorang pendidik:

- 1) Membuat perangkat pembelajaran, meliputi silabus, program tahunan dan program semester, rencana pelaksanaan pembelajaran, LKS.
- 2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran.
- 3) Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan tengah semester, ulangan semester, ualangan kenaikan kelas, ujian akhir sekolah
- 4) Melaksanakan analisis hasil ulangan harian
- 5) Menyusun dan melaksanakan program remedial dan pengayaan
- 6) Mengisi daftar hadir siswa
- 7) Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum
- 8) Melaksanakan tugas tertentu di madrasah
- 9) Membuat catatan tentang kemajuan siswa
- 10) Mengisi dan meneliti daftar hadir siswa sebelum memulai pelajaran
- 11) Mengatur kebersihan ruang kelas dan ruang praktikum.

d. Wali Kelas

- 1) Guru wali kelas adalah tenaga edukatif, yang oleh Kepala Madrasah disertai tugas khusus membimbing dan membina satu kelas dan bertindak sebagai wali kelas yang dibimbingnya.

- 2) Guru wali kelas di samping tugas keguruan juga mempunyai fungsi:
 - a) Sebagai pengganti orang tua di kelasnya.
 - b) Sebagai pembimbing dan pembina siswa tersebut.
 - c) Sebagai tempat curahan hati siswa terdekat.
- 3) Dalam rangka memenuhi fungsinya sebagai guru wali kelas, maka guru wali kelas harus melaksanakan tugas-tugas:
- 4) Membuat data siswa meliputi:
 - a) Tingkat kerawanan siswa.
 - b) Data-data untuk siswa.
 - c) Mengisi buku daftar kelas (BDK)
- 5) Berkoordinasi dengan semua guru mata pelajaran yang mengajar di kelasnya.
- 6) Menata kelasnya dengan 5K.
- 7) Setiap akhir bulan membuat laporan kepada Kepala Madrasah tentang: Siswa, Sarana/Prasarana, serta hal-hal yang berhubungan dengan kelasnya.

e. Tata Usaha

Tugas umum Kepala Urusan Tata Usaha:

- 1) Menyiapkan sesuatu yang berhubungan dengan rumah tangga Madrasah.
- 2) Merencanakan penggunaan Dana, ATK dan Material Sarana/Prasarana Madrasah.
- 3) Meneliti Surat-surat Masuk.
- 4) Mengkonsep dan menandatangani surat-surat keluar.
- 5) Mengkoordinasikan tugas-tugas staf administrasi.

4. Keadaan Tenaga Pendidik dan Siswa di MTs Al Ittihadiyah Medan

a. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Jumlah tenaga pendidik yang berkaitan tanggung jawab dalam proses pembelajaran untuk merealisasikan yang menjadi Visi dan Misi

di MTs Al-Ittihadiyah Medan yang terdiri dari guru tetap yayasan berjumlah 28 orang, 12 laki-laki dan 16 perempuan. Sedangkan tenaga kependidikan terdiri dari satu orang kepala tatausaha dan satu orang staf tatausaha. Dilihat dari kualifikasi pendidikan, ada 5 orang tamatan S2, dan 23 orang berpendidikan S1 lulusan dalam dan luar negeri.

Dari paparan di atas, guru di MTs Al-Ittihadiyah Medan yang terdiri dari berbagai alumni dan latar belakang umum dan agama, berdasarkan data di atas bahwa tenaga pendidik MTs Al-Ittihadiyah yang sudah tersertifikasi adalah guru dan yang belum sertifikasi adalah dan hampir semua guru di MTs Al-Ittihadiyah Medan dan berhak sebagai guru-guru yang profesional sesuai dengan aturan kementerian Pendidikan Nasional dilihat kualifikasi pendidikan dewan guru adalah strata 1 mencapai 100% dengan memiliki akta 4, dan dari seluruh sarjana ada 5 guru diantaranya telah melanjutkan pendidikan Strata 2, hal ini mencerminkan keadaan tenaga pendidik yang ada di MTs Al-Ittihadiyah Medan telah memenuhi syarat sebagai Staff Pengajar.

b. Keadaan Siswa

Jumlah keseluruhan siswa-siswi tahun ajaran 2015-2016 di MTs Al-Ittihadiyah Medan adalah 690 siswa. Berdasarkan hal ini, dapat dilihat bahwa keadaan siswa di MTs Al-Ittihadiyah mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun ke tahun, terutama terlihat tiga tahun terakhir yaitu pada tahun pelajaran 2013/2014 dengan jumlah siswa 424 siswa, di tahun pelajaran 2014/2016 dengan jumlah siswa 560 siswa dan pada tahun pelajaran 2015/2016 menjadi 690 siswa, dari grafik kenaikan dari jumlah siswa yang ada di MTs Al-Ittihadiyah Medan menunjukkan peningkatan yang luar biasa dari segi kuantitas siswa yang ada. Ada peningkatan yang signifikan yang terlihat dari rombel tahun pelajaran 2014 hanya 11 rombel, kemudian tahun 2015 meningkat menjadi 14 rombel, dan tahun pelajaran 2016 sudah mencapai 18 rombel.

c. Prestasi Kelulusan

Dalam waktu tiga tahun terakhir jumlah prestasi kelulusan siswa mencapai 100% di MTs Al-Ittihadiyah Medan, hal itu merupakan langkah dan upaya komunikasi kepala madrasah dengan guru-guru MTs Al-

Ittihadiyah serta keprofesionalan guru-guru dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Ini menunjukkan kepala Madrasah kategori berhasil meningkatkan sumber daya tenaga pendidik. Dilihat dari prestasi belajar tersebut bahkan meningkat peringkat kelulusannya rata-rata semua mata pelajaran yang diujikan nasional mencapai 7,83. Dengan rician yang tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 1

| No | Mata Pelajaran | Nilai Rata-rata |
|----|-----------------------------|-----------------|
| 1 | Bahasa Indonesia | 8,54 |
| 2 | Bahasa Inggris | 7,79 |
| 3 | Matematika | 7,45 |
| 4 | Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) | 7,55 |
| 5 | Rata-rata semua pelajaran | 7,83 |

“Data statistik MTs Al-Ittihadiyah Medan (dikutip pada tanggal 2 Mei 2016 pada pukul 08.30 WIB)”

5. Sarana dan Prasarana MTs Al Ittihadiyah Medan

Dalam meningkatkan prestasi dan keberhasilan siswa dan sumber daya tenaga pendidik di MTs Al-Ittihadiyah Medan, tidak terlepas dari beberapa faktor pendukung yang terkait dengan waktu, belajar dan berkreasi memerlukan latihan dan kebiasaan. Oleh sebab itu, latihan pembiasaan ini perlu ditunjang dengan sarana prasarana yang dianggap memadai, maka upaya menggapai target tersebut baik sarana prasarana fisik, lingkungan sekolah maupun personil yang terkait, harus diberdayakan dengan efektif dan efisien terutama oleh kepala madrasah sebagai pemimpin dan penanggung jawab dalam suatu instansi.

Kelengkapan sarana prasarana pembelajaran yang dimiliki oleh lembaga tersebut karena suatu lembaga pendidikan merupakan wujud dari baiknya proses manajemen keuangan yang berlaku di lembaga pendidikan seperti halnya yang ada di Yayasan Pendidikan MTs Al-Ittihadiyah Medan.

MTs Al-Ittihadiyah menyadari sangat pentingnya sarana prasarana yang berkualitas memenuhi *standart* pendidikan, maka kepala madrasah

senantiasa berupaya memaksimalkan kesanggupan dari Yayasan tersebut dan terlihat realitas di lapangan sangat terlihat progres MTs Al-Ittihadiyah yang ada dilihat dari gedung yang menjulang tinggi sampai lima lantai ke atas, selanjutnya komunikasi penulis dengan Kepala Madrasah sudah menyusun agenda untuk mengembang lagi artinya dalam waktu dekat akan melaksanakan pembangunan MTs Al-Ittihadiyah Medan, semua itu demi kemajuan dan berkualitasnya lembaga yang ada untuk mewujudkan visi dan misi serta tujuan proses belajar mengajar yang syarat dengan kompetensi yang tinggi sehingga menghasilkan peserta didik *output* yang berkualitas.

Berdasarkan hasil observasi dokumen sekolah, adapun sarana prasarana dan fasilitas di MTs Al-Ittihadiyah Medan terdiri dari: ruang kepala madrasah, ruang tatausaha, 12 ruang kelas, ruang perpustakaan, ruang laboratorium komputer, ruang BK, ruang perpustakaan, musholla, dan toilet guru serta siswa.

C. KOMUNIKASI KEPALA MADRASAH DENGAN PEMBANTU KEPALA MADRASAH MENINGKATKAN PRESTASI BELAJAR SISWA DI MTS AL ITTIHADIYAH MEDAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kepala madrasah dengan pembantu kepala madrasah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di MTs Al-Ittihadiyah Medan, bahwa komunikasi selalu berlangsung aktif dalam memajukan sekolah tersebut bahkan kepala madrasah dan pembantu kepala madrasah melakukan agenda rapat rutin mingguan yaitu dua kali dalam satu minggu yang bertujuan untuk membicarakan, berdiskusi *sharing* bertukar pikiran untuk sama-sama memikirkan demi kemajuan dan prestasi belajar siswa di MTs Al-Ittihadiyah Medan. Sejalan dengan hal di atas dalam Aquran Allah Swt berfirman dalam surah Ali Imran ayat159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah

lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati keras, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah melakukan tekad, maka bertawakkal kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepadanya.”¹³

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa bagi seorang pemimpin yaitu kepala madrasah harusnya memiliki jiwa yang lemah lembut dan santun dalam mengambil sebuah keputusan dan pandangan dan kebijakan terutama dalam menyampaikan kepada bawahannya untuk mencari solusi yang tepat dan terbaik dalam merumuskan kebijakan dan hal-hal yang dianggap tepat langkah-langkah konkrit cara meningkatkan prestasi belajar siswa di MTs Al-Ittihadiyah Medan dengan cara bermusyawarah. Kepala Madrasah menyakini dengan berkomunikasi dan bermusyawarah dan adanya masukan-masukan dari pembantunya untuk membuat aturan dan langkah meningkatkan prestasi belajar siswa.

Dalam hal ini menurut Daryanto dalam Jejen Musfah, sebagai pemimpin sekolah berarti kepala madrasah dalam kegiatan memimpinya berjalan melalui tahap kegiatan sebagai berikut: pertama, perencanaan (*planning*) perencanaan pada dasarnya menjawab pertanyaan yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, di mana dilakukannya, oleh siapa dan kapan dilakukan, kegiatan sekolah arus direncanakan oleh kepala madrasah, hasilnya berupa rencana-rencana tahunan sekolah yang berlaku pada tahun ajaran berikutnya, rencana tahun tersebut dijabarkan ke dalam program tahunan sekolah yang biasanya dibagi ke dalam dua program semester.

Kedua, pengorganisasian (*organizing*). Kepala madrasah sebagai pemimpin bertugas untuk menjadikan kegiatan-kegiatan sekolah berjalan dengan lancar, sehingga tujuan sekolah dapat tercapai. Kepala sekolah perlu mengadakan pembagian kerja yang jelas bagi guru-guru (dan staf) yang menjadi anak buahnya. Dengan pembagian kerja yang baik, pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang tepat serta mengingat prinsip-prinsip

¹³ Depag RI, Alquran dan Terjemahnya (CV. Pustaka Agung Harapan, 2006), h. 90

pengorganisasian kiranya kegiatan sekolah berjalan lancar dan tujuan dapat tercapai.

Ketiga, Pengarahan (*directing*). Pengarahan adalah kegiatan membimbing anak buah dengan jalan memberi perintah (komando), memberi petunjuk, mendorong semangat kerja, menegakkan disiplin, dan memberikan berbagai usaha lainnya agar mereka dalam melakukan pekerjaan mengikuti arah yang ditetapkan dalam petunjuk, peraturan dan pedoman yang telah ditetapkan.

Keempat, pengkoordinasian (*coordinating*). Pengkoordinasian adalah kegiatan menghubungkan orang-orang dan tugas-tugas sehingga terjalin kesatuan atau keselarasan keputusan, kebijakan, tindakan, langkah, sikap serta tercegah dari timbulnya pertentangan, kekacauan, kekembaran (duplikasi), dan kekosongan tindakan.

Kelima, pengawasan (*controlling*). Pengawasan adalah tindakan atau kegiatan usaha agar pelaksanaan pekerjaan serta hasil kerja sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk atau ketentuan-ketentuan lainnya yang telah ditetapkan.¹⁴

Dari penjelasan di atas, jika dikaitkan dengan kepemimpinan kepala madrasah Al-Ittihadiyah, dengan adanya rapat mingguan dengan pembantu kepala madrasah untuk selalu membicarakan program yang telah dibuat semuanya atau dengan selalu mengevaluasi untuk lebih baik lagi demi kemajuan madrasah yang dipimpin kepala madrasah.

Perencanaan kepala madrasah berupa rencana-rencana tahunan sekolah yang berlaku pada tahun ajaran berikutnya, rencana tahun tersebut dijabarkan ke dalam program tahunan sekolah yang biasanya dibagi ke dalam dua program semester, perencanaan tersebut bukan hanya bersifat teoretis tetapi harus bersifat praktis sebab jika suatu program yang bagus tidak diaplikasikan di lapangan maka tidak memperoleh hasil yang maksimal. Kepala madrasah MTs Al-Ittihadiyah Medan selalu berkomunikasi dengan para pembantunya baik dalam bidang kurikulum maupun dalam bidang kesiswaan, jika di lihat dari tugas dan fungsi dari pembantu kepala madrasah merupakan pembantu dari pada kepala madrasah merupakan tindak lanjut atau delegasi dari tugas kepala madrasah. Selanjutnya kepala

¹⁴ Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan, Teori, kebijakan dan Praktik* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), h. 303-304.

madrasah harus mampu mengkoordinasikan dengan bawahannya dalam menindaklanjuti kerja kepala madrasah dengan membuat pembagian tugas.

Sebagai kepala sekolah dalam rangka melakukan peran dan fungsi sebagai manajer dalam hal ini E. Mulyasa mengatakan kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus mementingkan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan.

Sebagai manajer kepala sekolah/ madrasah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan. Kepala madrasah harus mampu bekerja melalui orang lain (pembantu-pembantunya), serta berusaha untuk senantiasa mempertanggungjawabkan setiap tindakan. Kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berpikir secara analitik dan konseptual, dan harus senantiasa berusaha menjadi juru penengah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi oleh tenaga kependidikan yang menjadi bawahannya, serta berusaha untuk mengambil keputusan yang memuaskan bagi semua.¹⁵

Dari penjelasan E. Mulyasa di atas dapat dipahami bahwa sebagai kepala sekolah/madrasah harus mampu mengkomunikasikan kepada seluruh kalangan atau bawahannya untuk bekerja sama atau kooperatif dalam meningkatkan profesionalisme guru dan harus mementingkan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan, kepala sekolah/madrasah merupakan pemimpin dan mampu menghadapi seluruh problematika yang terjadi

¹⁵ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), h. 103.

di sekolah terutama kaitan bahasan ini peningkatan prestasi belajar siswa di MTs Al-Ittihadiyah Medan.

Berdasarkan uraian di atas, dipahami bahwa komunikasi kepala madrasah kepada pembantu kepala madrasah yang terjalin dengan baik dan kepala madrasah melakukan koordinasi kepada pembantunya, melakukan rapat dengan program rutin dua kali dalam satu minggu, dalam berkomunikasi untuk meningkatkan prestasi dengan cara menegakkan disiplin dengan konsisten, menganjurkan bawahannya mengikuti kegiatan ilmiah, seminar pendidikan, *workshop* dan menganjurkan kepada bawahannya dalam memperhatikan kegiatan ekstrakurikuler di luar sekolah, akan tetapi tidak selamanya terlihat kedisiplinan itu terlaksana dengan baik dan efesien sebab masih banyak yang siswa terus terlambat hadir.

D. KOMUNIKASI KEPALA MADRASAH DENGAN GURU-GURU MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PRESTASI BELAJAR SISWA DI MTS AL ITTIHADIYAH MEDAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kepala madrasah dengan guru-guru madrasah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di MTs Al-Ittihadiyah Medan, bahwa komunikasi yang terjadi di lingkungan madrasah dalam menunjang dari pada prestasi belajar siswa tersebut dan kepala madrasah dengan guru-guru madrasah melakukan agenda rapat yaitu satu kali dalam dua bulan yang bertujuan untuk berdiskusi, dialog *sharing* bertukar pikiran saling memberikan pendapat untuk sama-sama memikirkan demi kemajuan madrasah dan prestasi belajar siswa di MTs Al-Ittihadiyah Medan.

Komunikasi dalam praktiknya, madrasah dan pesantren proses komunikasi pendidikan mencakup dimensi yang sangat luas. Komunikasi tersebut dapat berlangsung secara verbal, non verbal dan komunikasi menggunakan media. Begitu komunikasi dalam organisasi pendidikan dapat bersifat internal dan eksternal, serta formal maupun informal. Komunikasi dalam organisasi hanya mungkin terlaksana dengan baik, jika kepala sekolah, pembantu kepala sekolah, kepala tata usaha, wali kelas, komite sekolah, dan guru-guru memahami tatanan komunikasi

yang efektif untuk memastikan bahwa tujuan organisasi pendidikan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.¹⁶

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa dalam lembaga pendidikan tidak terlepas yang namanya komunikasi, jika terhambat dalam berkomunikasi terutama komunikasi organisasi maka bisa dipastikan akan lemah dan gagal suatu organisasi pendidikan tersebut, akan tetapi jika komunikasi berjalan dengan baik dan tepat sasaran dari semua perangkat yang ada di lembaga tersebut seperti kepala madrasah, pembantu kepala madrasah, kepala tata usaha, wali kelas, komite sekolah, dan guru-guru maka bisa dipastikan akan memperoleh kesuksesan dalam lembaga pendidikan tersebut. Maka dalam hal ini pula yang terjadi di MTs Al-Ittihadiyah Medan terlihat dari observasi peneliti yaitu komunikasi organisasi menunjukkan komunikasi berjalan dengan baik terutama dalam sub bagian pembahasan ini yaitu komunikasi kepala madrasah dengan guru-guru.

Syafaruddin juga mengatakan bahwa kepala sekolah melakukan komunikasi organisasi dengan pembantu, staf dan guru-guru dalam berbagai kegiatan yang secara singkat diatur dan menjadi panduan dalam dan melalui kegiatan-kegiatan, yaitu:

1. Mengumpulkan data dan informasi untuk membuat keputusan, perencanaan dan menetapkan anggaran sekolah, atau Rencana Anggaran dan Pendapatan Sekolah/Madrasah (RAPBS/M).
2. Menyusun, menyampaikan dan melembagakan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah pada berbagai dokumen, terbitan yang dilakukan institusi.
3. Mengkomunikasikan dan membagi tugas kepada pembantu kepala sekolah, staf, wali kelas, guru-guru dan komite sekolah.
4. Menyampaikan visi, misi dan tujuan serta pengarahan dan pembinaan dalam berbagai upaya dan pelaksanaan program serta kegiatan.
5. Menyampaikan visi, misi, tujuan, sasaran dalam rapat kerja untuk menetapkan rencana sekolah, jangka pendek, menengah dan jangka panjang.
6. Melakukan komunikasi, dialog dan diskusi untuk pemecahan masalah

¹⁶ Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan Perspektif Sains dan Islam* (Medan: Perdana Publishing, 2015), h. 271.

dan pengambilan keputusan dalam kegiatan rapat pimpinan sekolah, rapat kerja, evaluasi, koordinasi, dan rapat panitia, dan atau rapat unit dan rapat Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).¹⁷

Dari penjelasan di atas bahwa kepala madrasah sebagai pimpinan dalam lembaga tersebut harus melakukan beberapa aturan main dalam mengkomunikasikan program-program, visi dan misi sekolah kepada bawahannya dengan agenda rapat yang telah diatur oleh pihak madrasah untuk mencari ide-ide baru dan hasil diskusi untuk memajukan lembaga tersebut, terutama dalam hal ini kepala madrasah harus mampu mengkomunikasikan kepada bawahannya mencari cara dalam upaya meningkatkan prestasi siswa di MTs Al-Ittihadiyah Medan. Dengan demikian itulah perlunya diadakan rapat rutin di sekolah, dan kepala madrasah berdialog berdiskusi untuk memecahkan masalah dan pengambilan keputusan dalam kegiatan rapat pimpinan sekolah, rapat kerja, evaluasi dengan adanya rapat maka akan ada evaluasi untuk melihat kekurangan-kekurangan dan upaya-upaya apalagi yang harus dilakukan dan berkoordinasi kepada seluruh masyarakat sekolah, dan rapat Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dengan adanya rapat guru mata pelajaran untuk mencari cara bagi guru agar dapat memudahkan dalam penyampaian materi pelajaran kepada siswa, dengan kemudahan yang diperoleh dari hasil rapat yang dilakukan akan memudahkan pula bagi siswa serta paham terhadap pelajaran yang disampaikan guru sehingga siswa dapat meningkatkan prestasinya.

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala madrasah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku kepala madrasah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku instrumental kepala madrasah merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasikan dalam peran dan tugas-tugas para guru, sebagai individu dan kelompok. Perilaku kepala madrasah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi

¹⁷ *Ibid*, h. 272.

seluruh warga madrasah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan madrasah.¹⁸

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa betapa pentingnya sebagai pemimpin yaitu kepala madrasah untuk berkomunikasi dengan anggotanya dalam mendorong dan memajukan prestasi siswa, dengan seringnya melakukan rapat dengan guru-guru dapat mencari solusi permasalahan siswa yang belum mampu mengikuti pelajaran yang disampaikan guru atau kekurangan-kekurangan lainnya sehingga dengan adanya rapat yang dilakukan kepala sekolah/madrasah menemukan hal-hal yang dianggap perlu dalam memajukan dan meningkatkan prestasi belajar siswa. Visi dan misi yang ada harus dicapai dengan baik sehingga hasil atau peningkatan yang signifikan.

Oleh sebab itu, kepala madrasah tidak boleh bosan dalam memotivasi guru-guru, mendorong, mengarahkan, seluruh warga madrasah untuk bekerja sama dalam meningkatkan kualitas mengajarnya sehingga para siswa dapat memperoleh kualitas yang lebih baik.

Kepala madrasah merupakan komunikator dalam lembaga pendidikan, tentu komunikasi kepala madrasah merupakan komunikasi ke bawah, yaitu komunikasi yang turun dari satu level ke level lebih rendah, secara berlahan-lahan menuju ke bawah. Dalam komunikasi ke bawah ini peran pimpinan dituntut mampu mengadakan komunikasi, memberikan informasi dan ide-idenya kepada bawahannya, baik secara perorangan maupun secara kelompok, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pesan yang disampaikan melalui beberapa tingkatan, biasanya menjadi tidak akurat khususnya pesan yang disampaikan dengan berbicara. Fungsi komunikasi kebawah antara lain:

- 1) Menyampaikan informasi dari bagian atas ke bawah yang berkaitan dengan kebijakan, peraturan, prosedur, program dan sasaran kerja;
- 2) Memberikan penugasan dipengarahan kerja;

¹⁸ Ahwy Oktradiksa, *Laporan Penelitian Dosen, Peran Kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah dalam Membentuk Keunggulan Madrasah Menuju Madrasah Unggulan di Kabupaten dan Kota Magelang* (Universitas Muhammadiyah: Magelang, 2015), h. 15.

- 3) Menyampaikan umpan balik oleh atasan kepada bawahan tentang perilaku kinerjanya;
- 4) Memberikan informasi lembaga/organisasi berupa laporan keadaan (*status report*) dan laporan perkembangan (*progres report*);
- 5) Mengajukan permintaan dari atasan terhadap bawahan.¹⁹

Dari penjelasan di atas dapat diambil pemahaman bahwa kepala madrasah sebagai komunikator untuk menyampaikan ide-ide program-program atau hal-hal yang dianggap penting kepada bawahannya terutama kepada guru-guru untuk mengingatkan kembali tugas dan fungsi masing-masing guru bahkan untuk memotivasi guru agar lebih baik lagi dalam memberikan pembelajaran kepada siswa agar siswa mampu meningkatkan pemahaman dan prestasinya.

Penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menginginkan kepada seluruh guru-guru MTs Al-Ittihadiyah Medan adanya peningkatan prestasi siswa MTs Al-Ittihadiyah Medan dengan seringnya melakukan komunikasi kepada guru-guru baik pada saat rapat maupun di luar agenda rapat sekolah. Prestasi yang dimaksud adalah adanya peningkatan belajar siswa, pemahaman siswa terhadap pelajaran yang disampaikan guru-guru. Dengan hal ini kepala madrasah menyakini peningkatan kualitas pendidikan di madrasah agar masyarakat terus memberikan kepercayaannya kepada madrasah untuk menitipkan putra-purti mereka di MTs Al-Ittihadiyah Medan, adapun hal-hal yang selalu dikomunikasikan kepala madrasah kepada guru-guru dalam rangka meningkatkan prestasi belajar siswa adalah: (a) Disiplin, (b) Prestasi, (c) Motivasi belajar siswa, (d) Membimbing siswa, (d) Pembiasaan dalam membacakan hafalan, (e) Ekstrakurikuler sebagai tambahan afektif, kognitif dan psikomotorik.

Fakta ini menunjukkan hal-hal positif yang sudah dibuat kepala madrasah secara kolaboratif dengan personil madrasah untuk meraih perubahan yang lebih baik. Sebagai madrasah yang merupakan lembaga pendidikan Islam, maka spirit nilai ajaran Islam yang menegaskan perubahan dari diri sendiri untuk meraih kualitas. Firman Allah dalam surat Dalam surat Al anfal ayat 53, dijelaskan Allah tentang dorongan perubahan:

¹⁹ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2014), h. 200.

ذَٰلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُعَيِّرًا تَعَمَّةً أَنْعَمَهَا عَلَىٰ قَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَأَنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ﴿٥٣﴾

Artinya:” (Siksaan) yang demikian itu adalah karena sesungguhnya Allah sekali-kali tidak akan mengubah sesuatu nikmat yang telah dianugerahkan-Nya kepada suatu kaum, hingga kaum itu mengubah apa-apa yang ada pada diri mereka sendiri, dan sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui (QS.Al anfal ayat 53).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kepala madrasah dengan guru-guru MTs Al-Ittihadiyah Medan cukup signifikan, sebab komunikasi yang terjadi terlihat *intens* setiap saat terjadi di MTs Al-Ittihadiyah Medan, walaupun masih terlihat sebahagian dari siswa-siswi MTs Al-Ittihadiyah masih sering terlambat dalam kehadirannya datang ke MTs Al-Ittihadiyah Medan. Kepada, serta sebahagian guru masih ada yang terlambat dalam kehadirannya, masih seringnya tidak begitu tuntas dalam mengikuti pelajaran di kelas, terlihat bahwa guru memberikan *panisment* bagi siswa yang tidak menyelesaikan tugasnya yang ini menunjukkan masih belum disiplinnya para siswa dalam memenuhi tugas yang diberikan guru. Dari prestasi masih terlihat siswa-siswa yang belum tuntas dalam mengikuti pelajaran yaitu mengikuti remedial, masih terlihat guru belum maksimalnya memberikan pengajaran yang terlihat masih asik dengan kesibukan sendiri dengan pekerjaannya dan agak mengabaikan keributan siswa di kelas, masih belum maksimal siswa dalam menyelesaikan tugas hafalan Alquran serta masih belum maksimal guru dalam penyampaian materi ekstra kurikuler pada siswa, demikianlah dalam pengamatan peneliti dalam proses berlangsungnya kegiatan belajar mengajar dan kedisiplinan di MTs Al-Ittihadiyah Medan.

Mencermati kualitas yang dimiliki siswa-siswi dari prestasi belajar memang belum sepenuhnya memiliki prestasi yang sama ataupun yang baik, akan tetapi dilihat dari prestasi siswa-siswi pada tahun ajaran 2015-2016, serta banyaknya siswa yang masuk ke sekolah Negeri yang favorit di Kota Medan. Jika dilihat demikian ternyata para pendidik dan kepala madrasah telah berhasil membimbing, membina, mendisiplinkan serta penanaman nilai pengetahuan, sikap serta keterampilan pada siswa-siswi MTs Al-Ittihadiyah Medan. Artinya berbanding lurus dengan hasil Ujian Nasional pada tahun

2015-2016, ini merupakan salah satu bentuk keberhasilan komunikasi kepala madrasah dengan guru-guru MTs Al-Ittihadiyah Medan yang terus membenahi kualitas tenaga pendidiknya menjadi guru-guru yang handal dan profesional serta berkompeten agar dalam penyampaian materi pelajaran di MTs Al-Ittihadiyah dapat tercapat yang lebih baik dan berprestasi. Untuk melihat bentuk komunikasi kepala madrasah maka akan terlihat dari bentuk kepemimpinannya tersebut yang diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengkomunikasikan kepada bawahannya.

Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan usaha kerjasama serta memelihara iklim yang kondusif dalam kehidupan organisasi. Setiap orang sebagai anggota suatu kelompok dapat memberikan sumbangannya untuk kesuksesan kelompoknya.²⁰

Sejalan dengan pendapat di atas Imam Machali juga mengatakan kepemimpinan transformasional sangat relevan untuk diterapkan dalam lembaga pendidikan atau sekolah karena hal-hal sebagai berikut:

- a. Pemimpin mampu mengembangkan nilai-nilai organisasi yang meliputi kerja keras, menghargai waktu, semangat, dan motivasi tinggi untuk berprestasi, disiplin, dan sadar akan tanggung jawab.
- b. Pemimpin mampu menyadarkan anggota akan rasa memiliki dan tanggung jawab (*sence of belonging and sen responsibility*).
- c. Pemimpin dalam proses pengambilan keputusan selalu menggunakan kemampuan intelektualnya secara cerdas.
- d. Pemimpin selalu memperjuangkan nasib staf dan anggotanya dan peduli akan kebutuhan-kebutuhannya.
- e. Pemimpin berani melakukan perubahan menuju tingkat produktivitas organisasi yang lebih tinggi.
- f. Pemimpin mampu membangkitkan motivasi dan semangat anggota untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi.
- g. Pemimpin mampu menciptakan budaya organisasi yang positif.²¹

²⁰ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 123.

²¹ Imam Machali, *Kepemimpinan Pendidikan dan Pengembangan Karakter* (Yogyakarta: PT. Pustaka Insani Madani, 2012), h. 64.

Mencermati dua pendapat ahli di atas tersebut, bahwa memang jelas meningkatkan kualitas tenaga pendidik dalam rangka meningkatkan prestasi belajar siswa, maka dilihat seberapa jauh dan bagusnya kepala madrasah dalam berkomunikasi kepada guru-guru dan mampu memberikan arahan, mengayomi, membangkitkan semangat dan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugasnya yaitu guru-guru senantiasa melakukan pembelajaran yang lebih baik dan profesional sehingga siswa-siswa mampu termotivasi dan semangat belajar dan berprestasi di bidang akademiknya.

Fakta di atas sejalan dengan pendapat bahwa: *most successful school leaders will tell you that getting the culture right and paying attention to how parents, teachers, and students define and experience meaning are two widely accepted rules for creating effective schools. We still have to worry about standards, the curriculum, teacher development, tests, resources, and the creation of appropriate management designs that help get things done. But these concerns will not matter much unless the right culture is in place and unless parents, teachers, and students interact with the school in meaningful ways.*²²

Jika komunikasi dengan guru, orang tua, dan siswa melalui interaksi yang aktif di sekolah dengan cara penuh makna, maka berbagai upaya peningkatan mutu dan prestasi siswa dapat diwujudkan. Artinya komunikasi kepala madrasah kepada guru-guru dan guru-guru tumbuh rasa memiliki dan tanggung jawab serta memajukan prestasi belajar siswa di MTs Al-Ittihadiyah Medan.

Berdasarkan uraian di atas, dipahami bahwa komunikasi kepala madrasah dengan guru-guru MTs Al-Ittihadiyah dalam meningkatkan prestasi belajar, komunikasi tersebut berjalan dengan baik dalam agenda sekolah melakukan komunikasi dalam bentuk rapat satu kali dalam dua bulan dan cara untuk meningkatkan prestasi belajar siswa menjalankan disiplin, mendorong guru dalam melanjutkan pendidikan, mengikuti kegiatan seminar ilmiah, pelatihan-pelatihan pendidikan, *workshop*, kegiatan ekstrakurikuler dan menganjurkan dalam mengikuti perlombaan di

²² Nigel Bennett, dkk, (ed.), *Effective Educational Leadership* (London: Paul Chapman Publishing, 2003), h. 13.

luar sekolah untuk mengukur kemampuan siswa, akan tetapi komunikasi perlu ditingkatkan teruma agenda rapat dengan satu kali dalam satu bulan dan masih terlihat kurang disiplinnya siswa dalam kehadiran dan kegiatan belajar, masih terlihat kurangnya guru dalam penguasaan kelas dan masih terlihat terlalu banyak jumlah siswa di setiap kelas sehinga mencapai 40-44/ kelas yang seharusnya hanya 35 siswa maksimal di dalam kelas agar kegiatan belajar mengajar berjalan dengan efektif dan efisien.

E. KOMUNIKASI KEPALA MADRASAH DENGAN ORANGTUA SISWA DALAM MENINGKATKAN PRESTASI BELAJAR SISWA DI MTS AL ITTIHADIYAH MEDAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kepala madrasah dengan orang tua siswa dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di MTs Al-Ittihadiyah Medan, bahwa komunikasi yang terjadi di lingkungan madrasah menunjukkan kurang aktif artinya komunikasi kepala madrasah dengan orang tua jarang terlaksana hanya saja dilakukan satu kali dalam satu tahun dengan agenda rapat pertemuan orang tua siswa dan juga jika orang tua siswa ada keperluan langsung dengan kepala sekolah dan hal-hal yang dianggap penting terkait peraturan dan tata tertib sekolah serta siswa yang sudah memiliki masalah dengan prestasi serta masalah semangat anak dalam mengikuti pelajaran, dan ketika kemudian jika masalah-masalah siswa dan orang tua bila tidak bisa lagi dibicarakan dengan wali kelasnya maka akan terjadilah komunikasi dengan kepala madrasah.

MBS Manajemen Berbasis Sekolah E. Mulyasa mengatakan, pelaksanaan program-program sekolah didukung oleh partisipasi masyarakat dan orang tua peserta didik yang tinggi. Orang tua peserta didik dan masyarakat tidak hanya mendukung sekolah melalui bantuan keuangan, tetapi melalui komite sekolah dan dewan pendidikan merumuskan serta mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan kualitas sekolah. Masyarakat dan orang tua menjalin kerja sama untuk membantu sekolah sebagai narasumber dalam kegiatan sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.²³

²³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala*, h. 37.

Dari penjelasan pakar di atas dipahami bahwa kemajuan suatu sekolah tidak terlepas dari dukungan orang tua siswa dan masyarakat melalui komite sekolah untuk sama-sama berkomunikasi dan berkoordinasi dengan kepala madrasah dalam memajukan program-program sekolah, jika ketentuan teori telah menunjukkan sedemikian rupa tetapi tidak terjadi di lapang berarti perlunya komunikasi yang aktif dari sekolah yaitu kepala madrasah untuk dapat menyampaikan baik melalui surat menyurat atau komunikasi langsung dengan guru-guru dan dapat menyampaikan kepada siswa-siswa bahwa dukungan orang tua dalam memajukan sekolah sangatlah penting.

Selanjutnya E. Mulyasa juga mengatakan MBS menuntut dukungan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas untuk membangkitkan motivasi kerja yang lebih produktif dan memberdayakan otoritas daerah setempat, serta mengefisiensikan sistem dan mengendurkan birokrasi yang tumpang tindih. Untuk kepentingan tersebut, diperlukan partisipasi aktif masyarakat dan orang tua peserta didik sebagai salah satu aspek penting dalam manajemen berbasis sekolah. Melalui dewan sekolah (*school council*), orang tua dan masyarakat dapat berpartisipasi dalam pembuatan berbagai keputusan. Dengan demikian, masyarakat dapat lebih memahami, serta mengawasi dan membantu sekolah dalam pengelolaan termasuk kegiatan pembelajaran.²⁴

Pada kenyataan sekolah dewasa ini, partisipasi masyarakat dalam pengembangan dan pelaksanaan program sekolah masih relatif rendah. Demikian halnya, partisipasi orang tua peserta didik masih terbatas pada pemberian bantuan finansial untuk mendukung kegiatan operasional sekolah. Para orang tua peserta didik belum dilibatkan secara langsung untuk duduk bersama-sama merencanakan dan mengembangkan program-program pendidikan, sehingga partisipasi mereka masih sangat rendah. Dalam implementasi MBS, keterlibatan aktif berbagai kelompok masyarakat dan pihak orang tua dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan program-program pendidikan di sekolah merupakan sesuatu yang sangat diperlukan. Wujud keterlibatan, bukan hanya dalam bentuk finansial, tetapi lebih dari itu dalam memikirkan peningkatan kualitas sekolah secara *kaffah*.²⁵

²⁴ *Ibid.*, h. 43.

²⁵ *Ibid.*

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dan pihak sekolah harus mampu mengkomunikasikan kepada masyarakat dan orang tua siswa duduk bersama bertukar pikiran, *sharing*, bermusyawarah untuk memajukan pendidikan. Dan keikutsertaan orang tua siswa dalam memajukan sekolah relatif rendah. Sebab sekolah juga kurang aktif melibatkan orang tua siswa dalam lingkungan sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kepala madrasah dengan orang tua siswa dalam meningkatkan prestasi siswa dapat disimpulkan, bahwa komunikasi tersebut relatif rendah artinya partisipasi orang tua siswa kurang mendapat respon yang positif dan bahkan bisa dikatakan cukup jarang terjadi komunikasi di lingkungan MTs Al-Ittihadiyah Medan antara kepala madrasah dengan orang tua siswa dan kepala madrasah serta MTs Al-Ittihadiyah Medan juga kurang memberikan informasi dan sosialisasi kepada masyarakat dan orang tua siswa bahwa orang tua siswa dan masyarakat merupakan bagian penting dan tidak bisa dipisahkan dari sekolah/madrasah dalam memajukan dan mengembangkan sekolah agar lebih maju.

Komunikasi kepala madrasah dengan wali murid dalam meningkatkan prestasi siswa, komunikasi tersebut hanya berjalan sedikit yang kategori kurang seperti yang diharapkan sebab komunikasi yang terjalin selama ini hanya sekali dalam tiga tahun dengan agenda pertemuan dengan orang siswa baru, wali murid hanya berkoordinasi dan berkomunikasi kepada guru wali kelas madrasah. Akan tetapi kategori kurang terlihat dan terjalin dalam berkomunikasi antara kepala madrasah dengan wali murid.

BAGIAN IV

EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENGEMBANGKAN KINERJA GURU DI MTS SWASTA AL ITTIHADYAH MEDAN

Ade Rahmadani Pasaribu, S.Pd.I.

A. PENDAHULUAN

Pendidikan sebagai alat pencetak generasi penerus suatu bangsa merupakan salah satu sektor yang mampu meningkatkan kualitas manusia. Sebagaimana yang diamanatkan oleh undang-undang, bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹ Hal ini mengandung arti bahwa semua pendidikan yang dilaksanakan di Negara Indonesia harus mengarah pada pencapaian tujuan tersebut. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan tersebut diperlukan suatu sistem pendidikan nasional yang berkualitas. Dalam sistem itu sendiri perlu adanya suatu standar penyelenggaraan pendidikan yang menjadi bahan acuan, termasuk di dalamnya standar kompetensi guru serta kinerja mengajar guru. Adanya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Peraturan Daerah menandai dimulainya

¹ Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Ban 2 Pasal 3, h. 3

otonomi dan desentralisasi kepala daerah. Sejalan dengan arah kebijakan otonomi daerah dan desentralisasi yang ditempuh pemerintah, tanggung jawab pemerintah daerah meningkat, salah satunya manajemen pendidikan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas.

Sejalan dengan kebijakan pemerintah mengenai pendidikan nasional dan desentralisasi maka sekolah diberikan kepercayaan dan wewenang serta kesempatan untuk mengelola sendiri sesuai dengan kondisi-kondisi obyektif di dalamnya. Untuk memenuhi kebutuhan ini pemerintah merasa perlu untuk menerapkan dan mengembangkan model manajemen yang disebut *School Based Management* atau Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Sekolah yang mengimplementasikan MBS adalah mereka yang secara mandiri menentukan tujuan akhir pendidikan sesuai dengan kebutuhan, dan seluruh tenaga kependidikan memiliki kebebasan dan tanggungjawab besar dalam memanfaatkan sumber daya yang ada dalam rangka meningkatkan kinerja.

Upaya pemerintah mengembangkan Manajemen Berbasis sekolah (MBS) sebagai wujud desentralisasi pendidikan, pada dasarnya sangat terkait dengan kepemimpinan sosok kepala sekolah. Kehadiran figur pemimpin/kepala sekolah yang mempunyai kemampuan manajerial dalam mengelola sekolah menjadi sangat penting.

Salah satu inti aktivitas kepemimpinan adalah melakukan transformasi. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah menuntut kemampuannya berkomunikasi, terutama komunikasi persuasif. Kepala sekolah yang mampu berkomunikasi secara persuasif dengan komunitasnya akan menjadi faktor pendukung dalam proses transformasi kepemimpinannya. Sebaliknya, pemimpin yang tidak mampu berkomunikasi secara persuasif dengan komunitasnya akan menjadi penghambat transformasi kepemimpinannya.

Untuk menjadi pemimpin yang efektif, kepala sekolah selain dipengaruhi oleh faktor motivasi diri yang dimilikinya, dipengaruhi juga oleh kemampuannya, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan dalam mengatur/mengelola organisasi sekolah, berupa pengelolaan ke dalam (*intern*) atau pengelolaan keluar (*ekstern*).²

² Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), h. 3.

Kepala sekolah dan wakil kepala sering mengambil peran pemimpin dan fasilitator perubahan, sedangkan guru sebagai pemimpin sering mengambil tanggungjawab mengajar dan belajar. Kedua administrator kemungkinan akan difokuskan pada mendistribusikan kekuasaan, menghasilkan kesepakatan tujuan sekolah, mendorong semua guru untuk berpartisipasi dalam upaya peningkatan kualitas sekolah, mengumpulkan informasi, dan memberikan penghargaan.

Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengkoordinir, menggerakkan, memberikan motivasi dan mengarahkan orang-orang dalam lembaga pendidikan agar pelaksanaan pendidikan dan pengajaran dapat lebih efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran.³ Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, seorang kepala sekolah harus dapat mempengaruhi seluruh warga sekolah yang dipimpinnya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Secara sederhana kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai proses untuk mengubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang di dalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap para bawahan.

Kepemimpinan transformasional ternyata dapat lebih menunjukkan sebagai seorang pemimpin yang efektif dengan hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, merupakan awal positif untuk sebuah sekolah untuk berkembang menjadi lebih baik. Karena kepemimpinan transformasional harus bisa membangun rasa percaya diri bawahan sehingga merasa yakin kemampuan yang akan dimiliki. Pemimpin harus berharap yang lebih tinggi kemungkinan harapan kepada bawahan untuk menuju keberhasilan yang diharapkan, dan sebagai seorang kepala sekolah. Ia harus mengubah sumber daya yang baik terhadap manusia maupun situasi untuk pencapaian tujuan peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Kepemimpinan transformasional perlu diterapkan di sekolah karena memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam proses perubahan, Mendorong bawahan membentuk kelompok sosial

³ Marno dan Trio supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Refika Aditama, 2008), h. 33.

dan membangun tradisi saling mendukung selama proses perubahan. Membuka peluang *feedback* positif bagi semua pihak yang terlibat dalam perubahan, sensitif terhadap *outcomes* proses pengembangan dan menciptakan kondisi yang kondusif bagi *feedback* yang dibutuhkan.

Hal ini dapat dilihat fenomena-fenomena yang terjadi di dunia pendidikan tentang pengelolaan pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru terkait aspek kekurangan dalam strategi yang belum tepat dilakukan oleh pemimpin sekolah untuk mengelola dan perekrutan guru-guru tersebut. Karena itu, diperlukan strategi yang baru oleh kepala sekolah, serta pelatihan, pembinaan dan pengembangan guru-guru untuk peningkatan mutu sekolah dan kemajuan lembaga pendidikan tersebut.

Kinerja guru yang baik dapat terbentuk dengan adanya pemimpin yang dapat memotivasi guru dalam suatu lembaga pendidikan dan memiliki efek positif pada dirinya sendiri sehingga tujuan dari pendidikan dapat tercapai. Dalam memotivasi guru, dibutuhkan pemimpin transformasional yang dapat membawa perubahan yang baik, mengetahui kebutuhan bawahannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian awal peneliti di MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan pada bulan November menunjukkan bahwa, kinerja guru di MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan sudah lumayan baik yang menandakan bahwa pemimpin atau kepala madrasah mampu memenuhi segala kebutuhan guru, memotivasi guru dalam terus meningkatkan kemampuannya dalam mengajar.

Salah satu upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dengan mengikut sertakan guru-guru dalam penataran-penataran, lokakarya, yang berfungsi untuk menambah wawasan bagi guru dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam peningkatan mengajar yang profesional.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dalam Mengembangkan Kinerja Guru di MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan”**.

B. DESKRIPSI SINGKAT MTS SWASTA AL ITTIHADIYAH MEDAN

1. Sejarah Singkat Berdirinya MTs Swasta Al Ittihadiyah Medan

Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTs) Al-Ittihadiyah Medan didirikan pada tahun 1975. Dibangun pada tahun 1957 oleh H.Syarif Siregar, M.Jaus, dan ST. Baiduri, dan direnovasi gedung lantai satu sampai tiga kembali pada tanggal 25 Januari 1991 oleh HJ.Nurhayati Siregar, Abdul Azis Arsyad, dan Syahdin Kesogihen.BA.

Berdirinya Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Ittihadiyah Medan yaitu pada tahun 1975. Adapun yang menjadi latarbelakang berdirinya madrasah ini adalah untuk membantu masyarakat sekitarnya dan membantu masyarakat yang ekonomi lemah dalam mencerdaskan masyarakat dan juga latar belakang yang lain ialah, agar anak-anak yang ada di pantai Asuhan Mamiyai tetap bersekolah di lingkungan panti asuhan saja.

Dari tahun 1990 sampai sekarang Madrasah ini telah mengadopsi model Madrasah Tsanawiyah yang dikelola oleh Departemen Agama. Hasil lulusan Madrasah ini telah menyebar memasuki Sekolah Menengah Atas tanpa adanya hambatan. Madrasah ini dikelola dalam bentuk yayasan, yaitu yayasan perguruan Mamiyai Al-Ittihadiyah. Selain Madrasah Tsanawiyah Swasta di dalam yayasan tersebut juga memiliki unit-unit lembaga yang lain seperti Madrasah Aliyah Swasta Al-Ittihadiyah, SMA Al-Ittihadiyah, SMP Al-Ittihadiyah, SD Al-Ittihadiyah serta Panti Asuhan Mamiyai. Dan rayon dari MTs ini adalah MTs Negeri 1 Patumbak.

Madrasah ini letaknya cukup strategis, karena berada di pinggir jalan besar yang dilewati oleh kendaraan umum, hal ini lebih menjadi salah satu nilai *plus*, sebab mudah dijangkau dari berbagai arah dan kenyataannya memang demikian, sehingga siswa-siswi yang belajar di MTs Al-Ittihadiyah berasal dari berbagai penjuru Kota Medan.

2. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah

Visi, misi, dan tujuan MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan Jl. Bromo No.25 adalah sebagai berikut:

a. Visi Madrasah

Membentuk generasi muda yang Islami, beriman bertaqwa dan berakhlakul karimah serta berpengetahuan dasar yang kuat melalui pendidikan yang berkesinambungan antara pendidikan agama dan umum untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.

b. Misi Madrasah

- 1) Melaksanakan pendidikan dasar yang berciri khas Islam secara formal yang didukung kegiatan-kegiatan kurikuler dan ekstra kurikuler
- 2) Mendidik dan membimbing peserta didik agar dapat tumbuh dan berkembang sebagai pribadi yang mandiri, berpengalaman, dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta mencintai Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).
- 3) Memberikan pendidikan dan bimbingan kepada anak-anak panti asuhan yang sedang berada di tingkat pendidikan dasar

c. Tujuan Madrasah

Membentuk siswa/i yang berakhlakul karimah, berilmu pengetahuan dasar, serta mengetahui dan memahami pokok-pokok keimanan, keislaman dan mampu menerapkan dalam kehidupan sehari-hari.

d. Semboyan Madrasah

- 1) Bertaqwa, cerdas, dan unggul dalam berprestasi
- 2) *Be the best Moeslim*
- 3) *From zero to hero*
- 4) *Manjadda wa jadda.*

3. Keadaan Guru dan Staf MTs Swasta Al Ittihadiyah

Guru merupakan salah satu unsur pendidikan dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di suatu madrasah. Demi terlaksananya proses belajar mengajar yang baik, sebab tugas seorang guru bukan hanya sebatas mengajar. Tetapi seorang guru juga harus bisa mendidik, melatih, dan membimbing siswa ke arah tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan dokumen dari pihak madrasah, diketahui bahwa kualifikasi akademik guru maka guru di MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan sudah dapat digolongkan sebagai tenaga pendidik yang memiliki kompetensi pendidik karena sudah seratus persen dari guru sudah menuntaskan pendidikan S-1 bahkan ada yang sudah menuntaskan S-2. Dan juga banyak guru yang sudah lama mengajar di MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan.

4. Keadaan Siswa di MTs Swasta Al Ittihadiyah

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Nurkholidah, M.Pd.I selaku kepala madrasah tentang data-data Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Ittihadiyah Medan pada hari Sabtu, 17 Januari 2015, tentang keadaan siswa/siswi di MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan.

Pada dasarnya pembelajaran berkaitan dengan hak dan kewajiban peserta didik. Hak peserta didik di MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan ini adalah menerima bimbingan serta pendidikan yang dapat menjadikan mereka menjadi manusia yang dapat menyesuaikan diri dengan masyarakat di lingkungannya. Selain itu siswa juga berhak mendapatkan pelatihan dalam rangka untuk mengembangkan bakat dan minatnya agar ketika telah lulus dari MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan dapat diterima oleh masyarakat serta dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan berikutnya.

Seorang siswa di samping memiliki hak juga memiliki kewajiban sebagai bagian dari keluarga besar MTs swasta Al-Ittihadiyah Medan. Adapun yang menjadi kewajiban siswa MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan yaitu taat dan patuh pada aturan yang berlaku di Madrasah.

5. Keadaan Sarana dan Prasarana

Untuk menunjang proses pembelajaran yang optimal sangat diperlukan ketersediaan sarana prasarana yang memadai dan berkualitas. Dengan adanya sarana prasarana yang memadai dapat meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan yang baik, seperti tersedianya gedung sekolah yang baik bersih dan tertata rapi, alat peraga yang lengkap, media pembelajaran memadai akan memudahkan bagi guru untuk melakukan terobosan-

terobosan baru dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Oleh sebab itu, MTs Swasta Al-Ittihadiyah sebagai salah satu madrasah yang secara kontiniu melakukan perubahan untuk meningkatkan mutu pendidikan memiliki gambaran keadaan sarana prasarana.

C. PROGRAM DAN KEBIJAKAN KEPALA MADRASAH DALAM MENGEMBANGKAN KINERJA GURU

Dalam kepemimpinan transformasional memiliki beberapa karakteristik yang pertama adalah *Individualized Influence* (Pengaruh Individual) yaitu perilaku seorang pemimpin transformasional yang memiliki keyakinan yang kuat, yang hadir di saat-saat sulit, memegang teguh nilai-nilai yang dijunjung tinggi, komitmen yang tinggi, bervisi jelas dan langkah-langkahnya selalu mempunyai tujuan yang pasti. Artinya memiliki konsisten pada visi dan misi organisasi yang diikutsertakan dalam ide dan strategi pembuatan program yang akan dilakukan.

Program merupakan proses yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Tujuan dapat tercapai sangat ditentukan oleh program-program yang dibuat, karena program berfungsi sebagai langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan. Program yang dilakukan merupakan langkah strategi dalam mewujudkan visi, dan misi yang ditetapkan.

Begitu juga program yang dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru, harus sesuai dengan visi, misi, dan tujuan madrasah. Karena guru adalah unsur yang sangat penting dalam pencapaian tujuan di lembaga pendidikan. Karena guru adalah orang yang melakukan proses pendidikan terhadap siswa untuk mencapai nilai-nilai yang dirumuskan dalam visi dan misi sekolah.

Dari hasil observasi yang peneliti laksanakan menggambarkan Ibu Nurkholidah merupakan kepala madrasah yang memiliki wibawa tinggi di hadapan para anggota organisasinya, beliau merupakan sosok kepala madrasah yang dihormati, disegani dan pantas untuk dijadikan teladan bagi anggotanya. Dalam menyusun strategi untuk pencapaian visi dan misi madrasah, kepala madrasah menyusun strategi dengan melakukan program-program yang bisa mewujudkan tujuan madrasah.

Ibu Nurkholidah merupakan kepala madrasah yang patuh dan disiplin terhadap peraturan yang sudah disepakati bersama.

Seperti hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan Ibu Nurkholidah, M.Pd.I sebagai berikut:

“Program-program yang saya lakukan untuk pengembangan kinerja guru adalah Program MGMP, Program pelatihan, Program seminar, Program workshop, Program Supervisi, dan program bebas inovasi. Untuk program pelatihan, seminar, dan workshop dilakukan dilingkungan madrasah dengan memanggil pelatih atau pemateri dari luar, atau mengirimkan beberapa guru dari madrasah mengikuti latihan di luar madrasah. Contohnya pelatihan yang masih berkesinambungan sekarang ini adalah pelatihan tafsir Al-qur’an dua hari dalam satu minggu dan hanya perwakilan yang dikirim selanjutnya yang diamanahkan mengikuti pelatihan tafsir al-qur’an tersebut melatih guru-guru di sini. Hal ini dilakukan untuk mewujudkan dari visi madrasah yaitu Menjadikan insan yang beriman dan bertaqwa. Selain itu saya juga membuat program di akhir semester untuk mengadakan olimpiade antar kelas yang mana guru-guru diharapkan untuk mengajar sebaik mungkin, karena kepala madrasah akan menilai dari hasil olimpiade tersebut. Kalau anak didiknya yang menang maka dapat dipastikan gurunya mengajar dengan baik dan maksimal.”

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan, Bapak Ir. Sorry Harahap selaku guru bidang studi TIK sebagai berikut:

“Untuk Program yang dilakukan ya seperti MGMP, pelatihan-pelatihan IT, juga pelatihan kurikulum yang dilakukan semua untuk pengembangan kinerja guru. Kalau ada surat edaran yang dikirim untuk pelatihan kepala sekolah mengirim guru untuk mengikutinya, ini salah satu program yang dilakukan oleh kepala madrasah.”

Kemudian penulis juga melakukan wawancara dengan, Ibu Listina, S.Pd selaku guru bidang studi Matematika sebagai berikut:

“Program yang dilaksanakan di MTs Swasta Al-Ittihadyah Medan di antaranya adalah program pelatihan marhaban, program pembacaan yasin dan mengaji al-Qur’an yang dilakukan oleh siswa setiap jumat pagi yang dibimbing oleh guru-guru, juga program manasik haji oleh guru-guru dan diajarkan kepada siswa-siswa untuk diperaktikkan dalam pelajaran yang terkait.”

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa, program yang dilakukan MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan untuk peningkatan kompetensi guru-guru yaitu melakukan pelatihan-pelatihan juga pengawasan pembelajaran yang dilakukan oleh kepala madrasah. Selain itu kepala madrasah tetap melakukan program-program pengembangan kinerja guru dengan tetap menuju ke nilai-nilai yang terdapat dalam visi dan misi madrasah yang tetap menjunjung nilai-nilai Islami.

Kemudian untuk siapa-siapa saja yang terlibat dalam perencanaan program, menurut Ibu Listina, S.Pd selaku guru bidang studi Matematika menyampaikan:

“Program-program yang dirancang oleh kepala madrasah sangat baik. Kepala madrasah menawarkan konsep yang telah beliau rancang di dalam forum, kemudian dalam pengambilan keputusan program manakah yang disepakati dan dapat dijalankan, kepala madrasah menyertakan pendapat seluruh dewan guru.”

Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan WKM bidang kesiswaan yaitu Ibu Latifah Khairani Saragih, S.Pd. sebagai berikut:

“Dalam melakukan perencanaan program-program kepala sekolah meminta pendapat para guru-guru dan wakil kepala madrasah dalam merencanakan dan menjalankan program-program tersebut. Saya selaku wakil kepala madrasah bidang kesiswaan hanya bisa menjadi promotor dan sebagai pelatih di kegiatan kesenian Islami seperti marhaban.”

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dalam pengambilan keputusan pembuatan program-program kepala madrasah melakukan perannya sebagai pemimpin yang demokratis. Yang tetap meminta pendapat guru dan staf lainnya dalam merencanakan program, hal ini dilakukan agar tidak ada guru yang keberatan dalam melaksanakan program yang sudah ditetapkan. Dan dapat diambil tindakan jika suatu saat ada guru yang melanggar keputusan yang sudah disepakati bersama.

Selanjutnya tentang bagaimana program berjalan dan terlaksana penulis melakukan wawancara dengan Ibu Lina Azizah sebagai berikut:

“Kepala madrasah menyampaikan program-program yang direncanakan sebaik mungkin dengan seni komunikasi yang dimilikinya yang baik dan sopan dengan lawan bicaranya. Sehingga memberi kesan jika

beliau berbicara dan tentu mendapat respon dari pendengar yang baik pula. Sehingga para guru melaksanakan program-program yang ditetapkan dengan baik.”

Kemudian penulis juga melakukan wawancara dengan Bapak Ir. Sorry Harahap menyatakan bahwa:

“Kepala madrasah menyampaikan program-program yang dilakukan dengan baik, sehingga guru-guru juga melaksanakan perintah beliau dengan senang hati tanpa adanya beban. Tetapi jika dilanggar beliau juga akan memberi peringatan secara langsung maupun tidak langsung.”

Dalam pelaksanaan program-program pengembangan kinerja guru, semuanya dapat terlaksana dengan baik, hal ini karena kepala madrasah sangat dihormati oleh para guru-guru karena kepandaian beliau dalam berkomunikasi dengan para bawahannya, juga ketaatan beliau terhadap keputusan yang sudah ditetapkan bersama.

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa kepala madrasah dalam melakukan program-program pengembangan kinerja guru MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan ini seutuhnya untuk peningkatan kinerja guru yang sesuai dengan visi misi madrasah dan diputuskan dengan kesepakatan bersama sehingga tidak ada yang melanggar keputusan yang telah ditetapkan dan dalam pelaksanaan program semua berjalan dengan baik karena pemimpin yang sangat disegani dan dihormati oleh bawahannya.

Dari hasil pemaparan data penelitian yang berkaitan dengan program-program yang dilakukan kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja guru MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan. Maka temuan penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut adalah kepala madrasah dalam melakukan program-program pengembangan kinerja guru MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan ini seutuhnya untuk peningkatan kinerja guru yang sesuai dengan visi misi madrasah dan diputuskan dengan kesepakatan bersama sehingga tidak ada yang melanggar keputusan yang telah ditetapkan dan dalam pelaksanaan program semua berjalan dengan baik karena pemimpin yang sangat disegani dan dihormati oleh bawahannya.

Pembuatan Program-program oleh kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja guru di MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan merupakan suatu hal penting yang harus dilakukan seorang pemimpin

dalam suatu lembaga pendidikan. Program-program yang dilakukan merupakan suatu langkah yang sangat penting bagi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan staf lainnya di dalam lembaga pendidikan. Dalam membuat program harus sesuai dengan visi dan misi madrasah, karena program adalah strategi untuk pencapaian visi dan misi.

Sebagaimana yang diungkapkan Marshall Sashkin dan Molly G. Sashkin dalam buku mereka tentang salah satu paradoks kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin transformasional harus memiliki tingkat kemampuan kognitif yang tinggi, yakni kemampuan untuk memahami rantai sebab akibat yang rumit yang terjadi dalam bentang waktu yang relative panjang. Dengan menggunakan visi untuk menentukan tindakan-tindakan apa yang harus mereka lakukan untuk mewujudkan hasil-hasil yang mereka inginkan.⁴

Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin menggunakan kemampuan kognitifnya untuk melakukan tindakan-tindakan yang dapat mewujudkan yang diinginkan. Tindakan-tindakan itu ialah berupa program-program yang dilakukan untuk pencapaian tujuan madrasah yaitu visi dan misi madrasah. Semua itu dilakukan untuk memberi arahan dan bimbingan supaya para guru dapat memenuhi pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan. Pembuatan program-program pengembangan kinerja guru bukanlah hal yang mudah, semuanya harus dipikirkan secara matang agar semuanya dapat berjalan dengan baik.

D. KEPALA MADRASAH DALAM MEMOTIVASI GURU

Selanjutnya karakteristik kepemimpinan transformasional yang kedua adalah *Inspiration motivation* (Motivasi), yaitu Pemimpin yang senantiasa menyediakan tantangan dan makna atas pekerjaan orang-orang yang dipimpin, termasuk di dalamnya adalah perilaku yang mampu mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi. Pemimpin yang selalu mendorong bawahan untuk melakukan target pencapaian kerja. Menimbulkan sikap optimis dan antusias terhadap pekerjaan.

⁴ Marshall Sashkin dan Molly G Sashkin, *Prinsip-prinsip Kepemimpinan*, (Jakarta: Erlangga, 2011), h. 140.

Bagi seorang kepala madrasah motivasi sangat penting peranannya dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Tanpa motivasi berprestasi, sekolah tidak akan mampu bersaing dengan sekolah-sekolah lainnya, dalam peningkatan kualitas guru, implementasi program sekolah, dan keluaran yang berkualitas.

Dari hasil observasi yang dilakukan, mendeskripsikan bahwa Ibu Nurkholidah merupakan kepala madrasah yang selalu memberikan dorongan kepada bawahannya untuk bekerja sebaik mungkin yang mana selalu ada bimbingan yang diberikan kepala madrasah terhadap guru-guru, juga kepala madrasah MTs Swasta Al-Ittihadiyah merupakan pemimpin yang suka memberikan tantangan kepada guru-guru agar dapat meningkatkan kinerjanya. Penghargaan selalu diberikan oleh kepala madrasah untuk peningkatan kinerja guru. Ketika penulis melakukan pengamatan terhadap guru-guru ada beberapa guru yang mencontoh ketegasan kepala madrasah dalam hal kedisiplinan waktu, yakni ketika bel berbunyi guru-guru masuk ke kelas tepat waktu tanpa mengulur-ngulur waktu lagi. Beberapa guru mengatur siswa untuk tidak ada lagi yang berada di luar kelas.

Sebagaimana wawancara penulis dengan kepala madrasah Ibu Nurkholidah, M.Pd.I tentang motivasi terhadap guru untuk mengembangkan kinerja guru sebagai berikut:

“Untuk mengembangkan kinerja guru saya melakukan motivasi dengan membujuk dan penggerak bagi para guru agar selalu sadar dengan peran dan tanggung jawab masing-masing. Dan saya mencoba untuk memberikan iklim yang kondusif dengan cara bekerja sebagai tim dan tidak ada atasan dan bawahan. Agar para guru tidak *canggung-canggung* apa bila ingin bekerja. Serta selalu mendorong untuk berkerja sesuai dengan visi madrasah.”

Selanjutnya yang diungkapkan Bapak Ir. Sorry Harahap selaku guru bidang studi TIK bahwa:

“Motivasi yang diberikan kepala madrasah yaitu dengan selalu menghimbau para guru agar melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing. Hal ini dilakukan kepala madrasah dengan cara melakukan pembinaan untuk memperbaiki pengajaran. Tapi motivasi itu juga timbul pada diri saya sendiri, dan yang membuat diri saya termotivasi dalam berkerja yaitu hubungan antar guru dan kepala

madrasah yang selalu didasari dengan sistem kekeluargaan. Selalu adanya interaksi dan saling curhat antar guru baik formal maupun nonformal.”

Dari hasil wawancara di atas dapat dipahami bahwa kepala madrasah memberikan motivasi kepada guru-guru dengan memberikan dorongan kepada guru-guru. Kepala madrasah selalu aktif memberi bimbingan kepada guru-guru untuk mengajar dengan baik.

Dalam hal bentuk motivasi yang diberikan kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja guru. Ibu Nurkholidah.M. Pd.I selaku kepala madrasah mengungkapkan bahwa:

“Motivasi yang saya berikan kepada guru-guru untuk meningkatkan kinerjanya dengan selalu memotivasi dan menasehati guru untuk bekerja dengan sebaik mungkin. Selain itu kepala madrasah mengingatkan bahwa akan adanya olimpiade antar siswa yang mana akan dilihat kinerja guru melalui hasil siswa yang juara dalam olimpiade antar siswa. Jika siswanya juara berarti gurunya baik dalam mengajar dan jika siswanya kalah berarti gurunya yang kurang baik dalam mengajar.”

Pendapat yang sama juga diutarakan oleh Ibu Latifah Khairani Saragih, S.Pd. selaku WKM Kesiswaan bahwa:

“Motivasi yang dilakukan kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja guru dengan cara memberikan bimbingan melalui rapat maupun melalui perorangan.”

Selanjutnya wawancara dengan Ibu Lina Azizah, S.Pd.I. selaku wakil kepala madrasah bahwa:

“Kepala madrasah dalam memotivasi guru-guru untuk pengembangan kinerja guru dengan selalu mengontrol dalam bekerja baik di ruang kelas maupun di luar kelas. Juga kepala sekolah selalu terdepan dalam kedisiplinan sehingga memberi contoh atau keteladanan dengan maksud agar para guru mencontoh beliau dalam bersikap dan bertindak. Tak lupa pula kepala madrasah selalu memberikan penghargaan bagi guru yang baik agar lebih termotivasi lagi dalam mengajar. Kepala madrasah juga mengajak guru-guru rekreasi untuk *refreshing*.”

Dari hasil wawancara yang dikemukakan di atas, dapat diketahui bahwa bentuk motivasi yang diberikan kepala madrasah MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan kepada guru-guru adalah berupa pemberian

tantangan kepada guru untuk mengajar sebaik mungkin agar nanti di akhir semester atau akhir tahun ajaran akan dilakukan olimpiade antar kelas yang mana jika siswanya juara berarti gurunya yang baik dalam mengajar. Artinya kepala madrasah melakukan penilaian kinerja melihat hasil dari siswa yang dididiknya.

Lalu kepala madrasah juga memberikan bimbingan dalam mengatasi masalah mengajar yang sangat membantu guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga guru senang dalam mengajar. Tidak hanya itu kepala madrasah juga memberikan inspirasi dari sikap disiplinnya. Beliau yang sebelum pukul tujuh sudah sampai di madrasah menyambut guru-guru dan siswa-siswi. Kedisiplinan ini yang ditiru oleh guru-guru dalam bekerja. Tidak hanya itu jika guru yang baik dalam mengajar kepala madrasah memberikan penghargaan, baik itu berupa sertifikat ataupun piagam penghargaan. Kepala madrasah juga sering mengajak guru-guru rekreasi.

Dalam memotivasi guru-guru ada cara lain yang dilakukan kepala madrasah Sebagaimana yang diungkapkan oleh Ibu Lina Azizah, S.Pd.I selaku wakil kepala madrasah sebagai berikut:

“Kepala madrasah selalu membawa iklim madrasah dengan iklim yang kondusif tidak ada tekanan dan paksaan yang ada hanya bekerja karena memiliki tujuan dan tugas yang telah diberikan. Kepala madrasah lebih memiliki sifat kekeluargaan yang membuat guru-guru tidak canggung-canggung dalam melakukan perbaikan mengajar.”

Hal yang sama juga diungkapkan oleh bapak Ir. Sorry Harahap sebagai berikut:

“Kepala Madrasah dalam memotivasi guru-guru untuk mengembangkan kinerja guru adalah dengan menjadikan dirinya sebagai pencerah ketika mendapatkan masalah-masalah yang mendukung agar pengajaran menjadi lebih baik. Seperti masukan untuk menggunakan media pembelajaran. Setiap masukan kepala madrasah sangatlah berharga dan penting dalam menunjang kinerja. Dalam penyelesaian masalah juga kepala madrasah menyelesaikan dengan cara kekeluargaan, yang membuat guru-guru tidak merasa takut ketika ingin menyampaikan masalah yang membuat kinerjanya berkurang.”

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan di atas, diketahui bahwa untuk memotivasi guru dalam mengembangkan kinerja di MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan kepala madrasah melakukan perannya sebagai penggerak dan pendorong guru agar melakukan tugasnya masing-masing dengan efektif. Kepala madrasah juga memotivasi bawahannya dengan membuat iklim kerja yang bersifat tim tidak adanya atasan dan bawahan sehingga semua guru tidak merasa canggung dalam mengajar. Dan tetap sesuai dengan tujuan bersama mewujudkan visi madrasah.

Dipahami juga bahwa kepala sekolah membuat keadaan hubungan yang kekeluargaan membuat guru-guru bebas melakukan pengembangan kinerja dengan banyak berdiskusi dan bertanya dengan kepala madrasah. Hal ini merupakan sebuah kepemimpinan transformasional yang selalu mendorong guru untuk terus memiliki motivasi untuk selalu berprestasi. Dalam membimbing guru kepala madrasah melakukannya ketika rapat dengan guru maupun dengan individu sendiri.

Ibu Nurkholidah lebih memilih memberikan motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan lainnya dengan cara memberi bimbingan dan arahan. Artinya beliau cenderung memasukkan motivasinya ke dalam hati, jadi bisa langsung mengena dan terasa. Sehingga yang muncul adalah kesadaran diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Beliau juga tidak terlalu memperdulikan istilah “atasan dan bawahan” dan jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau rendah dalam perekrutan jabatan struktural dan kenaikan pangkat. Tapi beliau justru memperlihatkan kepada nilai dan kinerja guru.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah dalam memberikan motivasi terhadap guru untuk mengembangkan kinerja adalah dengan memberikan bimbingan, dorongan kepada guru-guru untuk mengajar dengan baik. Kepala madrasah menjadikan dirinya sebagai contoh untuk memotivasi guru agar lebih baik lagi dalam bekerja. Kepala madrasah melakukan hubungan yang baik kepada setiap guru-guru sehingga ia sangat disenangi oleh para bawahannya.

Dari hasil penelitian baik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi mengenai kepala madrasah dalam memotivasi guru untuk mengembangkan kinerja guru di MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan. Terdapat temuan-temuan peneliti bahwa kepala madrasah dalam memberikan motivasi

terhadap guru untuk mengembangkan kinerja adalah dengan memberikan bimbingan, dorongan kepada guru-guru untuk mengajar dengan baik. Kepala madrasah menjadikan dirinya sebagai contoh untuk memotivasi guru agar lebih baik lagi dalam bekerja. Kepala madrasah melakukan hubungan yang baik kepada setiap guru-guru sehingga ia sangat disenangi oleh para bawahannya. Kepala madrasah juga memberikan tantangan kepada guru-guru dalam hal penilaian kinerja yang akan dilakukan.

Dengan demikian apa yang sudah dipraktikkan oleh beliau dalam mengimplementasikan kepemimpinan transformasional sudah sesuai dengan salah satu prinsip yang diungkapkan Machali dalam bukunya bahwa seorang pemimpin transformasional mampu memberi energi dan memotivasi kepada para pengikutnya dengan memberikan pekerjaan atau tugas yang betul-betul menantang serta memberikan peluang bagi bawahannya dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.⁵ Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah sudah menerapkan satu prinsip yang ada di dalam kepemimpinan transformasional yaitu motivasi, yang digunakan beliau untuk pengembangan kinerja guru-guru.

E. KEPALA MADRASAH DALAM MEMENUHI KEBUTUHAN-KEBUTUHAN GURU

Selanjutnya karakteristik kepemimpinan transformasional yang ketiga adalah *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual), yaitu Pemimpin yang selalu mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan dari orang-orang yang dipimpinnya. Perilaku pemimpin transformasional dimana ia merenung, berpikir dan selalu mengidentifikasi kebutuhan para bawahannya. Ia berusaha sekuat tenaga mengenali kemampuan karyawan. Dibangkitkannya semangat belajar pada para bawahannya, tidak itu saja, ia juga memberi kesempatan belajar seluas-luasnya. Ia menjadi pelatih dan ia tidak bisa sendiri maka ia mendelegasikan wewenang.

Dalam mengembangkan kinerja guru sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau diharapkan, perlu diketahui kebutuhan-kebutuhan yang

⁵ Imam Machali, *Kepemimpinan Pendidikan dan Pembangunan Karakter*. (Yogyakarta: Pustaka Insan Madani, 2012), h. 62.

harus diberikan kepala sekolah kepada guru untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang dengan sekuat tenaga berfikir, merenung dan selalu mengidentifikasi kebutuhan dan mengenali kemampuan para guru. Seorang kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada guru untuk belajar seluas-luasnya, Dan menjadi pelatih juga pembimbing yang baik bagi guru.

Dari observasi yang dilakukan peneliti menemukan bahwa kepala madrasah MTs Swasta Al-Ittihadyah Medan sangat menghargai kebutuhan bawahannya untuk mencapai perkembangan dan peningkatan kinerja bawahannya. Dengan menata madrasah menjadi lebih baik untuk memberdayakan para guru-guru. Kepala madrasah juga membangun partisipasi dalam upaya peningkatan kinerja, dengan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan bawahannya, memenuhi kebutuhan kompetensi guru dengan mengikuti pelatihan dan memberikan izin bagi guru yang ingin melanjutkan pendidikan.

Sebagaimana hasil wawancara yang penulis lakukan dengan ibu Nurkholidah, tentang pemenuhan kebutuhan-kebutuhan guru yang menjadi pelengkap kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan kinerja guru:

“Pemenuhan kebutuhan yang saya lakukan berupa pemenuhan, sarana dan prasarana pembelajaran, Pemberian pelatihan-pelatihan yang diinginkan oleh guru. Hal ini dilakukan agar guru lebih mudah melakukan pembelajaran secara kreatif dan inovatif. Dan tentunya dengan beberapa pertimbangan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan guru seperti *Ekonomis* artinya tidak terpatok pada harga mahal. *Praktis*, artinya tidak memerlukan pengelolaan yang rumit, sulit dan langka. *Mudah*, artinya dekat dan tersedia di sekitar lingkungan madrasah, dan tentunya sesuai dengan tujuan, yaitu mendukung proses pengembangan kinerja.”

Penjelasan yang hampir sama diberikan wakil kepala madrasah bidang kurikulum Ibu Lina Azizah, S.Pd.I sebagai berikut:

“Dalam pemenuhan kebutuhan guru apa yang diperlukan oleh guru untuk proses pembelajaran dan pengembangan kinerja didasarkan dengan pertimbangan ekonomis, praktis mudah dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.”

Dari penuturan di atas dapat diketahui bahwa kepala madrasah memenuhi kebutuhan guru-guru dengan memberi sarana dan prasarana pembelajaran juga pelatihan-pelatihan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi guru dalam mengembangkan kinerja guru sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Dengan beberapa pertimbangan yang perlu diperhatikan yaitu ekonomis, praktis, mudah, dan sesuai dengan tujuan.

Kemudian terkait bagaimana kepala sekolah mengetahui kebutuhan-kebutuhan guru. Kepala madrasah melihat apa yang diperlukan oleh guru dalam mengajar ketika kepala madrasah melihat pengajaran guru. Hal ini sesuai dengan wawancara dalam waktu yang sama dengan ibu Nurkholidah, M.Pd.I sebagai berikut:

“Dalam pemenuhan kebutuhan guru saya melihat ketika program supervisi kelas dilakukan dari program supervisi saya bisa melihat kebutuhan apa yang diperlukan oleh guru tersebut baik di bidang fasilitas dan di bidang keilmuan. Atau seperti ada perubahan kurikulum kemaren itu, saya langsung memenuhi pengetahuan guru dengan mengadakan pelatihan kurikulum 2013 saya selalu mencoba tetap respon terhadap perubahan yang ada agar guru tidak tertinggal dan juga tidak bingung dalam mengajar.”

Sementara itu wakil kepala madrasah bidang kurikulum Ibu Lina Azizah, S.Pd.I memberikan penjelasan sebagai berikut:

“Kepala madrasah melihat apa yang dibutuhkan guru melalui masukan-masukan guru dan juga menurut pandang kepala marasah sendiri apakah guru memerlukan kebutuhan-kebutuhan yang dapat meningkatkan kinerjanya.”

Dari penuturan di atas menunjukkan bahwa kepala madrasah sangat melihat apa yang dibutuhkan oleh bawahanya, sikap ini merupakan pemimpin yang menggunakan gaya transformatif yang mencoba memenuhi kebutuhan guru-guru agar dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki bawahanya.

Dari ungkapan tersebut dapat diperoleh bahwa kepala madrasah melihat apabila kegiatan-kegiatan yang dirasa memerlukan bimbingan lebih jauh lagi, maka beliau memprogramkan dengan mendatangkan narasumber yang lebih kompeten dan profesional, agar kemampuan guru dan karyawan lebih baik dan lebih mampu serta dapat dipercaya dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

Sebagaimana wawancara dengan bapak Ir. Sorry Harahap selaku guru bidang studi TIK mengungkapkan bahwa untuk memenuhi kebutuhan guru kepala madrasah melihat dari proses pembelajaran apa yang diperlukan oleh guru yang diungkapkannya sebagai berikut:

“Kepala madrasah melakukan supervisi untuk melihat masalah atau apa yang dibutuhkan oleh guru. Juga kepala madrasah jika guru mempunyai masalah ibu kepala senantiasa membantu menyelesaikan masalah yang kami punya. Seperti masalah kurang paham dengan materi pembelajaran atau kekurangan cara mengajar yang baik. Kepala madrasah senantiasa mencoba memenuhi apa yang dibutuhkan guru baik dengan mengikut sertakan pelatihan atau membuat pelatihan. Juga memberikan kebutuhan guru-guru tentang teknologi yang ada sekarang ini dengan memanfaatkan teknologi berupa internet guru dapat banyak belajar dari situ untuk meningkatkan cara mengajarnya.”

Dari penuturan tersebut dapat diketahui bahwasanya kepala madrasah mencoba memenuhi kebutuhan dengan melihat langsung di dalam kelas kondisi guru dalam mengajar. Apa yang dibutuhkan guru yang membuat pengembangan kinerja guru.

Untuk terkait dengan siapa saja yang terlibat dalam perencanaan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan guru baik di bidang keilmuan dan fasilitas pembelajaran, ibu Nurkholidah. M.Pd.I memberikan penjelasan sebagai berikut:

“Dalam merencanakan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan guru saya melibatkan wakil kepala madrasah dan guru-guru. Hal ini saya lakukan untuk mendapatkan berbagai masukan agar kebutuhan guru nantinya akan bermanfaat sesuai dengan dasar pertimbangan yang saya jelaskan tadi.”

Sementara itu wakil kepala madrasah bidang kesiswaan ibu Latifah Khairani, S.Pd memberikan penjelasan sebagai berikut:

“Proses perencanaan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan guru dilakukan kepala madrasah bersama wakil kepala madrasah dan guru-guru. Dalam proses perencanaan kebutuhan tersebut dibahas berbagai kebutuhan yang mungkin diinginkan oleh setiap guru, sehingga memungkinkan tercapainya kinerja guru yang baik.”

Sementara menurut Ibu Listina, S.Pd selaku guru bidang studi Matematika mengungkapkan juga sebagai berikut:

“Guru-guru dilibatkan dalam proses perencanaan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang kami inginkan, saya pikir keterlibatan para guru-guru yang lain penting, karena semua guru memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Sehingga kepala sekolah dapat menampung semua kebutuhan guru dengan baik dan dipilah lagi.”

Berdasarkan keterangan di atas dipahami bahwa perencanaan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan guru di MTs Swasta dilakukan dengan musyawarah dan melibatkan wakil kepala madrasah serta guru-guru. Keterlibatan guru dalam musyawarah agar semuanya memiliki tanggung jawab yang sama untuk memajukan madrasah. Dan tidak ada guru yang merasa kebutuhannya tidak dipenuhi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja guru juga harus memenuhi kebutuhan bawahannya. Tidak mungkin seseorang mencapai tujuan dengan baik tanpa adanya dukungan yang diberikan kepadanya. Sehingga kepala madrasah memberikan kebutuhan-kebutuhan guru dengan melihat apa yang dibutuhkan oleh guru baik itu kebutuhan keamanan bekerja, keilmuan, dan fasilitas dalam mengajar.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja guru juga harus memenuhi kebutuhan bawahannya. Tidak mungkin seseorang mencapai tujuan dengan baik tanpa adanya dukungan yang diberikan kepadanya. Sehingga kepala madrasah memberikan kebutuhan-kebutuhan guru dengan melihat apa yang dibutuhkan oleh guru baik itu kebutuhan keamanan bekerja, keilmuan, juga fasilitas dalam mengajar.

Apa bila kebutuhan tersebut terpenuhi, maka seseorang akan termotivasi dalam melakukan serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya termasuk profesi sebagai guru. Teori ini menyatakan bahwa seseorang berperilaku karena didorong oleh adanya keinginan untuk memperoleh pemenuhan dan bermacam-macam kebutuhan.

Pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindaklanjuti keluhan, ide, harapan-harapan, dan segala masukan yang diberikan guru. Misalnya dengan memberikan pembinaan bagi guru-guru yang memiliki masalah dalam pembelajaran atau dalam melaksanakan kegiatan madrasah.

Dengan demikian, apa yang sudah dilakukan oleh kepala madrasah dalam mengimplementasikan kepemimpinan sudah sesuai dengan sebuah teori yang sudah disampaikan oleh Imam Machali yang mengartikannya sebagai seorang pemimpin yang dengan sekuat tenaga berfikir, merenung dan selalu mengidentifikasi kebutuhan dan mengenali kemampuan para bawahannya. Ia juga memberi kesempatan kepada para karyawannya untuk belajar seluas-luasnya menjadi pelatih dan pembimbing yang baik bagi mereka.⁶

F. KEPALA MADRASAH MELAKUKAN STIMULUS INTELEKTUAL UNTUK MENGEMBANGKAN KINERJA GURU

Selanjutnya karakteristik kepemimpinan transformasional yang keempat adalah *Intellectual stimulation* (Stimulasi intelektual), yaitu pemimpin yang senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari orang-orang yang dipimpinnya. Ia juga selalu mendorong pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan. Karakter pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Karakter ini mendorong bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif dalam mencari cara baru yang lebih efektif di dalam menyelesaikan sebuah permasalahan.

Maka dari itu, untuk mengembangkan kinerja guru di MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan kepala madrasah perlu melakukan stimulus intelektual. Dari hasil pengamatan yang dilakukan penulis bahwa kepala madrasah mendorong guru-guru untuk memunculkan ide-ide baru dan solusi kreatif dalam menghadapi tantangan atau masalah pengajaran. Serta mendorong guru-guru untuk melakukan inovasi pembelajaran yang kreatif.

Sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Nurkholidah M.Pd.I mengenai pemberian stimulus intelektual adalah sebagai berikut:

“Untuk meningkatkan kinerja guru yang saya lakukan adalah dengan mengajak guru memecahkan sebuah masalah yang ia hadapi dengan diskusi sehingga guru mampu memikirkan apa yang harus ia lakukan dengan hasil pemikirannya ia sendiri. Selain itu saya selalu meminta

⁶ Imam Machali, *Kepemimpinan Pendidikan dan Pembangunan Karakter*. (Yogyakarta: Pustaka Insan Madani, 2012), h. 68.

guru untuk melakukan inovasi dan kreatif dalam mengajar. Yang nantinya akan mendapatkan penghargaan bagi guru yang kreatif dan inovatif dalam mengajar.”

Selanjutnya wawancara dengan Ibu Latifah Khairani selaku WKM kesiswaan menyatakan bahwa:

“Kepala madrasah sering meningkatkan pengetahuan guru-guru dengan interaksi-interaksi edukatif yang sering terjalin. Kata-kata beliau selalu memberi dorongan untuk lebih menggali potensi guru-guru. Beliau sering melakukan pemecahan persoalan-persoalan pembelajaran dengan diskusi bersama guru-guru.”

Tidak hanya itu sebagaimana yang diungkapkan Bapak Ir. Sorry Harahap mengungkapkan bahwa:

“Kepala madrasah sering mengajak diskusi mengenai persoalan-persoalan dalam mengajar dan dalam proses memecahkan masalah kepala madrasah menggunakan perspektif yang baru, lebih tepat dan lebih baik. Dengan memberi pengertian harus banyak berkorban untuk mencapai tujuan yang kita buat sebelumnya.”

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui kepala madrasah mencoba menggali kreatifitas guru dengan memberikan persoalan-persoalan dan mendiskusikannya dengan melakukan diskusi edukatif yang dapat membantu guru dalam menyelesaikan masalahnya untuk upaya pengembangan kinerja guru.

Dalam melakukan stimulus intelektual kepala madrasah melakukan perubahan dari sistem yang ada disekolah dahulu sebelum menjabat ia mencoba melakukan perubahan yang sedikit demi sedikit madrasah mengalami kemajuan dibandingkan sebelumnya ditandai dengan sarana prasarana yang mulai dilengkapi prestasi semakin banyak yang diraih, dan masyarakat yang semakin tinggi untuk menyekolahkan anaknya ke madrasah.

Sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah memimpin anggotanya dengan mempraktikkan inovasi-inovasi. Sikap dan kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang dan secara intelektual ia mampu menterjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif.

Berkaitan dengan kemampuan inovasi kepala madrasah berikut ungkapan ibu Lina Azizah, S.Pd.I selaku WKM kesiswaan:

“Kepala madrasah melakukan perubahan yang sangat pesat untuk mengembangkan kinerja guru, beliau baru tahun ke dua menjabat menjadi kepala madrasah disekolah ini dan Alhamdulillah banyak guru yang suka dengan kepemimpinan beliau. Beliau melakukan perubahan-perubahan yang dulunya tidak ada dilakukan di madrasah. kepala madrasah sangat antusias mengikuti peserta didik dalam perlombaan yang dilakukan sehingga kompetensi sosial para guru-guru juga dapat berkembang.”

Tidak hanya itu kepala madrasah mencoba memberikan stimulus untuk menerapkan apa yang telah didapat dalam mengikuti pelatihan. Sebagaimana yang diungkapkan ibu Latifah Khairani, S.Pd. selaku Wakil kepala madrasah bidang kesiswaan sebagai berikut:

“Kepala madrasah memberikan kesempatan untuk memperoleh pendidikan dengan mengikutsertakan guru dalam pelatihan-pelatihan. Beliau juga menstimulus untuk mengaplikasikan apa yang telah diperoleh dalam pelatihan juga mengajak berfikir mengenai rencana kedepanya yang ingin dilakukan.”

Dapat disimpulkan dalam pemberian stimulus intelektual kepala sekolah untuk pengembangan kinerja guru di MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan sudah berjalan baik dengan mengajak guru-guru memecahkan permasalahan pembelajaran dengan ide-ide yang baru dan kreatif. Juga mengajak guru untuk mengajar dengan melakukan inovasi-inovasi pembelajaran yang membuat siswa-siswa senang belajar dan tidak bosan. Dengan mengembangkan segala potensi yang ada didalam diri guru untuk mengembangkan kinerjanya.

Dari hasil pemaparan data penelitian yang berkaitan dengan stimulus intelektual yang dilakukan kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja guru MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan. Maka temuan penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut bahwa kepala madrasah sudah berjalan baik dengan mengajak guru-guru memecahkan permasalahan pembelajaran dengan ide-ide yang baru dan kreatif. Juga mengajak guru untuk mengajar dengan melakukan inovasi-inovasi pembelajaran yang membuat siswa-siswi senang belajar dan tidak bosan. Dengan mengembangkan segala potensi yang ada di dalam diri guru untuk mengembangkan kinerjanya.

Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan Marshall dan Molly Sashkin dalam buku mereka, bahwa pemimpin transformasional itu mampu merancang pengalaman-pengalaman untuk para pengikutnya.

Dengan peluang-peluang untuk pelatihan, melalui pelatihan dan kegiatan-kegiatan pengembangan akan memberikan berbagai pengetahuan dan keterampilan kepada para bawahan yang diperlukan untuk membangun rasa percaya diri melalui pengalaman sukses.⁷

G. KENDALA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENGEMBANGKAN KINERJA GURU

Dalam mengembangkan kinerja guru di MTs Swasta al-Ittihadiyah Medan, dalam pelaksanaan program-program ini tentu tidak terlepas dari kendala kepemimpinan Transformasional dalam mengembangkan kinerja guru. Berikut hasil wawancara dengan Ibu Nurkholidah, M.Pd. pada Sabtu, 17 Januari 2015 pukul 09.30 tentang kendala kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan kinerja guru di MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan:

“Dalam pengembangan kinerja guru di MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan, tentu tidak terlepas dari beberapa kendala dari penjalanan program-program yang ingin dilaksanakan. Tidak ada yang dilakukan atau direncanakan oleh manusia dapat berjalan dengan sempurna karena kesempurnaan itu bukan milik kita. Masih ada guru yang belum menyadari pentingnya menuju kearah yang lebih baik, sedangkan program-program yang dilaksanakan bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru-guru itu sendiri.”

Hal yang sama juga diungkapkan oleh wakil kepala madrasah ibu Latifah Khairani sebagai berikut:

“Untuk kendala saat ini karena banyaknya sifat-sifat guru yang tidak bisa dipungkiri, ada guru yang mau lebih baik dalam bekerja dan adapula guru yang tidak peduli dengan kinerja yang penting ia datang kesekolah lalu mengajar. Jadi kendala yang dihadapi yaitu sifat guru yang tidak semuanya sama.”

Dari hasil wawancara dapat dipahami bahwa kendala kepemimpinan Transformasional dalam mengembangkan kinerja guru adalah masih kurangnya kesadaran guru. Hal ini terlihat pada guru yang tidak sadar

⁷ Masrhall dan Molly G Sashkin, *Opcit.*, h. 136.

akan pentingnya untuk berubah kearah yang lebih baik lagi. Masih sulit mengatasi guru yang tidak sadar akan pentingnya perubahan kearah yang baik. Dan pentingnya melakukan pekerjaan yang terbaik dalam mengembangkan kinerja dan meningkatkan mutu madrasah tempat ia bekerja.

Selanjutnya wakil kepala madrasah bidang kesiswaan Ibu Latifah Khairani, S.Pd mengungkapkan kendala yang lain dalam pengembangan kinerja guru yaitu sebagai berikut:

“Untuk sekarang ini yang menjadi kendala dalam pengembangan kinerja guru yaitu, sulitnya mendatangkan narasumber yang kompeten dibidangnya jika diadakan pelatihan di lingkungan madrasah. kalau di sekolah-sekolah negerikan itu didapatkan narasumber yang kompeten dibidang keguruan.”

Selanjutnya kepala madrasah Ibu Nurkholidah.M.Pd.I mengungkapkan kendala yang dihadapi dalam pengembangan kinerja guru lainnya yang diungkapkannya sebagai berikut:

“Yang menjadi kendala lain dalam pengembangan kinerja guru adalah pendanaan karena dalam melaksanakan berbagai ide dan gagasan yang ada, tidak terlepas dari pendanaan yang dibutuhkan untuk mewujudkan hal tersebut. Karena pendanaan yang ada tidak begitu besar dan terbilang terbatas, yaitu hanya dari pihak yayasan dan dana BOS.”

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam pengembangan kinerja guru yaitu berbagai sifat guru yang tidak semuanya mau diarahkan, sulitnya mendatangkan narasumber yang kompeten dibidang keguruan, juga kendalanya adalah pendanaan.

Dari hasil penelitian di atas dapat dipahami bahwa masih ada kendala yang dihadapi dalam mengembangkan kinerja guru yaitu berbagai sifat guru yang tidak semuanya mau diarahkan, sulitnya mendatangkan narasumber yang kompeten dibidang keguruan, juga kendalanya adalah pendanaan yang minim.

Seperti yang telah dibahas sebelumnya, munculnya berbagai kendala-kendala atau permasalahan yang ada terkait tentang pengembangan kinerja guru. Sebenarnya kendala-kendala yang terjadi dalam proses

pengembangan kinerja disini tidak lain dan tidak bukan yaitu para gurunya yang kurang sadar akan tugasnya sebagai guru dan tidak mau sepenuhnya mengikuti peraturan yang telah di tetapkan oleh kepala madrasah.

Hal ini wajar terjadi karena tidak semua yang dilakukan akan sempurna tanpa cacat sedikitpun. Sifat dan karakter manusia yang berbeda-beda tidak bisa disamakan. Pendanaan merupakan hal yang sangat vital dalam memimpin sebuah organisasi tanpa pendanaan tidak akan ada program dan rencana yang dapat dijalankan. Jadi, kendala dalam kepemimpinan transformasional itu memanglah biasa terjadi, bahkan di kepemimpinan jenis apapun.

H. UPAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH

Kendala yang dihadapi oleh kepala madrasah dalam pengembangan kinerja guru ada beberapa kendala yaitu Sifat guru yang berbeda-beda, sulitnya menghadirkan narasumber yang kompeten dibidang keguruan, lalu yang terakhir adalah kendala pendanaan. Untuk itu, ada beberapa upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam mengatasi kendala-kendala tersebut atau meminimalisir kendala yang ada, Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan peneliti sebagai berikut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Nurkholidah, M.Pd.I tentang upaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah mengatasi kendala dalam mengembangkan kinerja guru di MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan dalam hal guru-guru yang masih tidak peduli dengan arahan yang telah diberikan kepala madrasah dapat di kemukakan sebagai berikut:

“Untuk menyadarkan guru arti penting dari perubahan ke yang lebih baik itu dengan terus memberi stimulus kepada guru yang kurang memperdulikan kinerja. Dan juga dengan cara menjadikan sebagai utusan peserta dari sekolah untuk mengikuti pelatihan.”

Berdasarkan pendapat di atas juga dapat dipahami bahwa kepala madrasah menginginkan setiap guru mempunyai kinerja yang baik di MTs swasta Al-Ittihadiyah Medan. Dalam hal ini kepala madrasah menyebutkan beberapa lagi upaya untuk mengatasi kendala dalam mengembangkan kinerja guru di MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan.

Berikut penuturan langsung dalam waktu yang sama oleh ibu Nurkholidah.M.Pd yaitu:

“Peran saya selaku kepala madrasah berkaitan dengan upaya kerja sama dengan guru untuk mengatasi kendala dalam mengembangkan kinerja guru di MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan dengan teknik pendekatan baik secara individual maupun kelompok. Teknik individual digunakan apa bila hanya terdapat seorang guru yang terlibat masalah dan dilakukan secara diskusi berdua secara langsung, sedangkan pendekatan secara kelompok dilakukan melalui rapat yang dilaksanakan di Madrasah sesuai jadwal yang sudah ditetapkan.”

Berdasarkan pendapat diatas juga dapat dipahami bahwa pendekatan yang dilakukan kepemimpinan kepala madrasah dalam mengatasi kendala yang menghambat dalam mengembangkan kinerja guru adalah pendekatan secara langsung dan kelompok. Kepala madrasah mencoba memberikan masukan-masukan dalam mengatasi permasalahan guru. Sedangkan jika terjadi masalah yang harus diselesaikan bersama-sama maka kepala sekolah melakukan pertemuan dengan guru-guru yang dilakukan melalui rapat dengan guru yang telah ditentukan jadwalnya.

Lalu untuk kendala sulitnya menghadirkan narasumber yang kompeten dibidangnya yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah dengan mencoba mengkomunikasikannya dengan pihak program MGMP untuk seyogyanya datang untuk memberi stimulus pengajaran yang baik terhadap guru-guru.

Sebagaimana yang di ungkapkan Ibu Latifah Khairani, S.Pd dalam wawancara sebagai berikut:

“Untuk mengatasi kendala tersebut kami sudah mulai mencoba menghubungi pihak MGMP atau narasumber yang berkompeten dibidang keguruan untuk datang ke madrasah memberi stimulus dan dorongan kepada kami guru-guru untuk perbaikan mengajar.”

Selanjutnya kepala madrasah Ibu Nurkholidah, M.Pd.I mengungkapkan bahwa:

“Untuk peningkatan kinerja guru-guru kami mencoba mendatangkan pelatih atau pemateri yang berkompeten untuk melatih guru-guru yang ada dimadrasah ini.”

Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa kepala madrasah tetap mencoba memberikan pelatih terbaik bagi guru-guru untuk mengembangkan kinerjanya. Selanjutnya wawancara dengan kepala madrasah berkaitan tentang upaya kepala madrasah dalam mengatasi pendanaan yang minim yaitu:

“Untuk pengembangan kinerja guru bisa berupa dari fasilitas operasional yang disediakan oleh madrasah. oleh karena itu dengan biaya dana BOS saya mencoba memenuhi kebutuhan operasional dalam pembelajaran agar kinerja guru meningkat. Dan selebihnya yayasan yang memegang kendali.”

Dari hasil wawancara dikemukakan bahwa kepala madrasah tidak habis ide untuk pengembangan kinerja guru yang lebih baik lagi karena minimnya pendanaan. Ia memenuhi fasilitas-fasilitas mengajar dengan bantuan dana operasional sekolah yang diberikan pemerintah untuk madrasah. Dari kelengkapan operasional madrasah saja kinerja guru juga dapat meningkat.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah mencoba meminimalisir kendala yang ada dengan caranya, yaitu melakukan komunikasi yang baik terhadap guru yang melanggar peraturan, mencoba mendatangkan pelatih yang berkompeten dibidang keguruan, juga meminimalisir dana agar program dapat berjalan dengan baik.

Dari kendala-kendala yang ada, maka upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu serangkaian kegiatan dilakukan untuk menilai kinerja guru dalam melakukan tugasnya sehari-hari. Penilaian terhadap guru dilakukan dengan memperhatikan, mendorong pengembangan diri, mengidentifikasi beberapa jenis tugas dimana dilaksanakan, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan staf, memperbaiki kinerja, untuk menentukan apakah seseorang dipertahankan dan berpa kompetensi yang diberikan dan menolong penempatan dan promosi.⁸

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai motivator, kepala madrasah senantiasa melakukan motivasi terhadap guru untuk lebih menyadari

⁸ Irwan Nasution dan Amiruddin Siahaan, *Manajemen Pengembangan Profesionalitas guru*: (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2009), h. 84.

pentingnya untuk berubah kearah yang lebih baik lagi dalam arti mencapai prestasi kerja yang baik.

Kepala madrasah melakukan pendekatan individual dalam memotivasi guru. Pendekatan ini dilakukan pada guru yang belum menyadari pentingnya perubahan kearah yang lebih baik. Kepala madrasah melakukan pendekatan dengan mengajak guru untuk berdiskusi dan menyelesaikan masalah yang terjadi.

Pendekatan ini dinilai memberikan dampak yang baik pada guru, karena setelah diberikan masukan berupa motivasi dari kepala madrasah dan pesan-pesan yang bersifat persuasif, guru dapat menerima dan berjanji tidak akan lagi mengulangi perbuatannya dan akan melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Untuk mendatangkan narasumber yang kompeten dibidang keguruan, kepala sekolah terus mencari cara agar memberikan yang terbaik pada guru-gurunya, hingga sudah memohon ke pihak MGMP untuk mendatangkan pemateri. Minimnya pendanaan juga tidak begitu jadi kendala bagi kepala madrasah, yang penting program dapat berjalan dengan baik dan prestasi guru terus meningkat. Jadi, tampaknya dalam kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan kinerja guru di MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan tidak terlepas dari kendala proses tersebut dan upaya kepala madrasah dalam mengatasi permasalahan yang terjadi.

I. MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENGEMBANGKAN KINERJA GURU

Disini penulis memaparkan model kepemimpinan transformasional berperan dalam pengembangan kinerja guru. Seorang pemimpin kepala sekolah harus mampu memberdayakan para guru dan memberi wewenang yang luas untuk meningkatkan pembelajaran dalam mencapai visi misi dan tujuan sekolah. oleh karena itu diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang profesional, yang mampu mengakomodasikan perubahan yang begitu pesat. Kepala sekolah hendaknya bertindak selaku pemimpin bukan sebagai bos. Oleh karena itu, kepala sekolah harus menghindari terciptanya pola hubungan dengan guru yang hanya mengandalkan kekuasaan saja akan tetapi perlu mengedepankan kerjasama fungsional dengan para bawahannya. Kepala sekolah harus menekankan pada

kerjasama kesejawata, menghindari terciptanya suasana kerja yang serba menakutkan dan membosankan, dan senantiasa mendorong rasa percaya diri para stafnya. Kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik tersebut adalah kepemimpinan transformasional.

Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional agar organisasi sekolah yang dipimpinnya dapat menyesuaikan dengan perubahan lingkungan dengan cepat, dimana kepemimpinan tersebut senantiasa menekankan pada kerjasama atau pelibatan para guru dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Guru merupakan unsur yang paling penting untuk pencapaian tujuan tersebut. Untuk itu diperlukan guru yang memiliki kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja guru kepala sekolah perlu melakukan sesuatu yang mampu mengembangkan kinerja para guru agar tujuan sekolah dapat tercapai.

Adapun karakteristik kepemimpinan transformasional tersebut adalah, *individualized influence* (pengaruh individu), *Inspiration motivation* (motivasi), *Intellectual stimulation* (Stimulus intelektual), *Individualized consideration* (pertimbangan individu).

Dari beberapa karakteristik tersebut pemimpin mampu melaksanakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru. Ada beberapa faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru yaitu tingkat pendidikan, supervisi pengajaran, bimbingan dan bantuan, program-program pelatihan, seminar, atau penataran, iklim yang kondusif, fasilitas mengajar, keamanan, financial, kesehatan, pangkat, asuransi, semangat kerja, dan keamanan.

Dengan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat memenuhi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Jika semua faktor-faktor tersebut telah dilakukan atau diberikan kepada guru maka kemungkinan besar kinerja guru akan meningkat. Karena itu dalam pengembangan kinerja guru peran kepala sekolah sangat dibutuhkan, dan untuk mengembangkan kinerja guru kepala sekolah perlu memberikan beberapa hal agar meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik lagi. Untuk melakukan hal-hal tersebut kepala madrasah perlu menggunakan gaya kepemimpinan dan gaya tersebut adalah gaya kepemimpinan transformasional yang mampu membuat bawahan yang dipimpinnya mampu memimpin dirinya untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

J. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Program-program yang dilakukan kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja guru di MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan sudah baik. Program-program seutuhnya untuk pengembangan kinerja guru yang sesuai dengan visi madrasah. Dalam merencanakan program pengembangan kinerja guru melibatkan seluruh guru.
- b. Kepala madrasah dalam memotivasi untuk pengembangan kinerja guru MTs Swasta Al-Ittihadiyah adalah dengan melakukan bimbingan, dorongan kepada guru, kepala madrasah menjadikan dirinya teladan yang baik dan memberikan tantangan kepada guru.
- c. Kepala madrasah dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru untuk mengembangkan kinerja guru di MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan dengan melihat apa yang dibutuhkan oleh guru baik itu kebutuhan keamanan bekerja, kebutuhan keilmuan, juga kebutuhan fasilitas mengajar.
- d. Kepala madrasah melakukan stimulus intelektual untuk mengembangkan kinerja guru adalah dengan mengajak guru memecahkan permasalahan pembelajaran dengan ide-ide yang baru dan kreatif. Dan mengajak guru mengajar dengan inovasi-inovasi pembelajaran.
- e. Kendala kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan kinerja guru di MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan yaitu berbagai sifat guru yang tidak semuanya bisa diarahkan, sulitnya mendatangkan narasumber yang kompeten dibidang keguruan, dan pendanaan/pembiayaan.
- f. Upaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah mengatasi kendala dalam mengembangkan kinerja guru di MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan dengan meminimalisir kendala yang ada dengan cara melakukan komunikasi yang baik terhadap guru, mencoba mendatangkan pelatih yang berkompeten, juga meminimalisir dana agar program dapat berjalan dengan baik.

2. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian yang penulis teliti dapat diajukan saran-saran kepada pihak terkait sebagai berikut:

- a. Diharapkan kepada kepala madrasah untuk meningkatkan program pelatihan bagi guru bidang studi dengan mengadakan pelatihan di sekolah terutama bagi guru yang belum mendapat kesempatan mengikuti pelatihan yang diarahkan kepada pengembangan kinerja guru sehingga tercapainya guru yang profesional.
- b. Kepala madrasah dalam menerima tenaga pengajar hendaknya lebih mengutamakan guru yang telah memenuhi kriteria sebagai tenaga pendidik berijazah keguruan dan berkompetensi dalam bidang yang diajarnya dan mengetahui visi dan misi sekolah. Hal ini dapat dilakukan pada saat merekomendasikan guru yang baru, memberi pengenalan, bimbingan dan pengarahan dari visi, misi MTs swasta Al-Ittihadiyah Medan. Sehingga apa yang menjadi tujuan sekolah dapat dengan mudah tercapai.
- c. Kepada guru agar lebih meningkatkan kompetensi sebagai pendidik dengan mengikuti pelatihan/kegiatan kompetensi guru baik yang sudah diprogramkan disekolah maupun diselenggarakan oleh pihak lain. Guru yang tersertifikasi sebagai guru profesional, hendaknya melaksanakan tugasnya sebagai guru profesional dengan baik dan mengaplikasikan kepada guru lain.
- d. Pembinaan atau monitoring diharapkan berjalan dengan lancar sesuai program. Kepala madrasah sebagai pemimpin dapat mendelegasikan pelaksanaan pembinaan dan mentoring kepada guru senior dan berkualitas.

Kepada kepala madrasah selaku pelaksana pengembangan kinerja guru, diharapkan dapat mengorganisir kegiatan pengembangan kinerja guru dengan baik agar setiap tenaga pendidik di lingkungan MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan dapat mengikuti program peningkatan mutu yang diadakan di sekolah maupun diluar sekolah dengan cara guru yang sudah mengikuti suatu pelatihan tidak boleh mengikuti pelatihan yang sama tetapi jika ada maka bagi guru yang belum pernah diwajibkan untuk mengikuti pelatihan tersebut sehingga semua guru mendapatkan kesempatan yang sama dan dapat bertukar informasi.

BAGIAN V

PELAKSANAAN KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU MADRASAH ALIAH AL ITTIHADIAH BROMO-MEDAN

Arba'atun, M.Pd.

A. PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan sesungguhnya melaksanakan fungsi rangkap terhadap masyarakat yaitu memberikan layanan dan sebagai agen pembaru. Dikatakan fungsi layanan karena lembaga pendidikan melayani kebutuhan-kebutuhan masyarakat berupa memberikan pendidikan dan pengajaran kepada generasi muda. Sedangkan sebagai agen pembaharu bahwa lembaga pendidikan harus selalu mengikut sertakan masyarakat dalam setiap pengambilan keputusan agar hasilnya lebih efektif. Selanjutnya dengan mengadakan kontak hubungan dengan masyarakat, akan memudahkan lembaga pendidikan menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi lingkungannya yang meliputi aspek pilotik, sosial dan budaya.

Lembaga pendidikan lebih mudah menempatkan dirinya di masyarakat dalam arti dapat diterima sebagai bagian dari milik warga masyarakat serta dapat mengikuti arus dinamika masyarakat lingkungannya. Dengan demikian, lembaga pendidikan tersebut akan dapat bertahan lama dan mempunyai nama baik di masyarakat. Sebaliknya, lembaga pendidikan yang tidak mempunyai nama baik di masyarakat, pada akhirnya akan mati karena tidak ada lagi masyarakat yang simpati dan mau mengantarkan anaknya ke lembaga pendidikan tersebut.

Sejalan dengan konsep di atas, pemerintah menyerukan bahwa pendidikan adalah tanggung jawab bersama antara pemerintah, orang tua dan masyarakat. Seruan ini mengisyaratkan bahwa lembaga pendidikan tidak boleh menutup diri, melainkan selalu mengadakan kontak hubungan dengan orang tua dan masyarakat sekitarnya sebagai penanggung jawab pendidikan.

Berbagai jenis pendidikan dalam sistem pendidikan Nasional Indonesia terdiri dari pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, pendidikan keagamaan, pendidikan akademik, dan pendidikan profesional. Secara umum pendidikan keagamaan atau pendidikan yang bercirikan agama dikelompokkan menjadi madrasah bersifat umum (Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah), Madrasah Aliyah Keagamaan (MAK) dan Pesantren.

Majid dalam Amiruddin mengatakan bahwa selama ini madrasah dikenal sebagai lembaga pendidikan tradisonal Islam, baik yang berada di dalam maupun di luar kelembagaan pesantren.¹ Keberadaan madrasah, terlepas dari berbagai keterbatasan yang dihadapinya, harus diakui telah turut membina dan mengembangkan sumber daya manusia kaum muslimin baik dalam bidang pengetahuan agama, maupun pengetahuan umum. Sebagai lembaga pendidikan Islam yang sebagian besarnya didirikan, diasuh, dibina dan dikembangkan oleh kaum muslimim sendiri, madrasah dalam berbagai jenjang telah berperan besar dalam upaya-upaya meningkatkan kecerdasan dan bahkan martabat kaum muslimin.

Seiring dengan peningkatan minat dan harapan masyarakat muslim umumnya terhadap madrasah, memandang tantangan-tantangan yang dihadapi bangsa dan dalam upaya untuk meningkatkan penguasaan sains-teknologi, kebijakan pendidikan nasional beberapa tahun terakhir ini mengharuskan madrasah, khususnya madrasah Aliyah, untuk juga lebih mengembangkan madrasah ke arah yang lebih baik.

Salah satu komponen yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pendidikan adalah diperlukan adanya komunikasi

¹ Amiruddin Siahaan, *Ilmu Pendidikan dan Masyarakat Belajar: Strategi Pendidikan Untuk Pengembangan Sumberdaya Manusia Era Global*. (Bandung : Citapustaka Media Perintis, 2010), h. 113.

para personil sekolah baik dari internal maupun eksternal. Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu berperangaruh dalam dunia kerja. Tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yang menfokuskan pada peran dari komunikasi, sehingga aktivitas kerja bisa dioptimalkan. Penggunaan komunikasi baik secara verbal maupun non verbal berpengaruh cukup besar pada lingkungan kerja yang diwujudkan dalam visi dan misi dari organisasi. Secara tidak langsung dibutuhkan komunikasi yang efektif dalam menggerakkan jalannya organisasi.²

Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu juga sebaliknya kurangnya atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat *macet* atau berantakan. Misalnya bila dalam suatu sekolah kepala sekolah tidak memberi informasi kepada guru-guru mengenai kapan sekolah dimulai sesudah libur semester dan apa bidang studi yang harus diajarkan oleh masing-masing guru, maka besar kemungkinan guru tidak datang mengajar. Akibatnya murid-murid tidak belajar. Hal ini menjadikan sekolah tidak berfungsi sebagaimana mestinya.

Dengan demikian, komunikasi organisasi akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Kondisi ini berarti kepala sekolah memegang peranan yang penting untuk dapat memberikan iklim yang memungkinkan bagi guru untuk bekerja dengan penuh semangat. Dengan komunikasi organisasi yang baik dapat membangun dan mempertahankan kinerja guru yang positif.

Pada suatu organisasi ukuran maju atau tidaknya organisasi dipengaruhi oleh kuantitas, kualitas karya dan perilaku anggota organisasi yang ada didalamnya. Setiap guru memiliki kinerja yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam hal menangkap suatu pengetahuan dan keterampilan.

Selain sifat individu guru itu sendiri salah satu penyebab yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru adalah komunikasi organisasi. Kepala sekolah dan para guru harus membuat jalur-jalur komunikasi

² Edy Sutrisno. *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 41.

ke bawah dan ke samping. Dengan demikian suasana terbuka, saling sinergi, terjalinnya komunikasi verbal dan non-verbal dapat tercipta dan para gurupun akan bersemangat dalam melakukan kinerja karena komunikasi organisasi yang tercipta di sekolah tersebut mendukung para guru untuk melakukan yang terbaik, karena adanya komunikasi organisasi yang baik. Dengan demikian komunikasi organisasi merupakan faktor pendukung terhadap kinerja guru.

Komunikasi organisasi di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah Jl. Bromo No 25 Medan, terutama kepala sekolah dan para guru yang ada di madrasah menunjukkan komunikasi organisasi yang baik. Mengutamakan kerjasama yang baik antara kepala sekolah dengan guru dan antar-sesama rekan guru, saling menghargai serta saling menyapa satu sama lain dan terjalinnya komunikasi yang baik di dalam lingkungan madrasah.

Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa guru di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah Jl. Bromo No 25 Medan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, memiliki sifat dan perilaku yang berbeda. Dengan komunikasi organisasi yang baik, guru yang bekerja pada sekolah ini dapat diatur, dibina dan dikembangkan sedemikian rupa walaupun memiliki sifat dan perilaku yang berbeda-beda, sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan.

Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa komunikasi organisasi yang baik sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja guru. Atas dasar tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pelaksanaan Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah Jl. Bromo No. 25 Medan.”

B. DESKRIPSI SINGKAT MADRASAH ALIYAH AL ITTIHADIYAH BROMO-MEDAN

1. Sejarah Berdirinya Madrasah Aliyah Al Ittihadiyah Bromo-Medan

Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Al-Ittihadiyah Jl. Bromo, No. 25 Kecamatan Medan Area Kabupaten Kota Medan didirikan pada tahun 1983. Dengan Kepala Sekolah pertama Ibu Dra. Nurbaiyah. Dibangun pada tahun 1967 oleh H. Syarif Siregar dan Abdul Djalil Harahap. Dan

direnovasi kembali pada tanggal 13 April 1993 oleh Hj. Nurhayati Siregar, Abdul Aziz Arsyad dan Ayahdin Kesogihen, BA.

Sejarah awal berdirinya pada tahun 1983 Madrasah ini merupakan PGA (Pendidikan Guru Agama). Yang melatarbelakangi berdirinya Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Al-Ittihadiyah yaitu untuk membantu masyarakat sekitarnya dan membantu masyarakat yang ekonomi lemah dalam mencerdaskan masyarakat.

Dari tahun 1990 sampai sekarang Madrasah ini telah mengadopsi model Madrasah Aliyah yang dikelola oleh Departemen Agama. Hasil lulusan Madrasah ini telah menyebar memasuki perguruan tinggi tanpa adanya hambatan. Madrasah ini dikelola dalam bentuk yayasan, yaitu Yayasan Perguruan Mamiyai Al-Ittihadiyah. Selain Madrasah Aliyah Swasta di dalam yayasan tersebut juga memiliki unit-unit lembaga yang lain seperti Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Ittihadiyah, SMP Al-Ittihadiyah, SD Al-Ittihadiyah, SMA Al-Ittihadiyah serta panti asuhan Mamiyai.

2. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah Aliyah Al Ittihadiyah

a. Visi Madrasah

- 1) Mampu menjadikan muslim sejati, yaitu: menjalankan perintah Allah SWT dan meninggalkan larangannya, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah kepada yang mungkar.
- 2) Menguasai kecakapan akademik yang berguna untuk melanjutkan kependidikan yang lebih tinggi atau hidup layak di tengah masyarakat.
- 3) Menguasai keterampilan dan kecakapan non akademis sesuai minat dan bakatnya.
- 4) Dikenal oleh masyarakat umum dan penggerak dalam masyarakat.

b. Misi Madrasah

- 1) Memiliki akhlakul karimah.
- 2) Mampu mengamalkan dan menyampaikan ajaran Islam.
- 3) Mampu melanjutkan ke Perguruan Tinggi.
- 4) Meningkatkan keprofesionalisme guru.

- 5) Meningkatkan peran serta orang tua siswa dan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan.

c. Tujuan Madrasah

Adapun tujuan dari Madrasah aliyah Al-Ittihadiyah adalah:

- 1) Mencapai tingkat lulusan di atas nilai standar
- 2) Menyelenggarakan proses belajar mengajar dan membimbing secara efektif dan efisien sehingga siswa dapat berkembang secara optimal
- 3) Memberikan pembelajaran dengan keteladanan dan disiplin sesuai dengan prinsip-prinsip islam
- 4) Meningkatkan kepercayaan masyarakat dan orang tua
- 5) Membentuk tim tari

3. Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Al Ittihadiyah

Struktur organisai menunjukkan kerangka dan susuan perwujudan pola tetap antar fungsi dan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam satu organisasi. Maka tujuan utama dari struktur organisasi adalah untuk mengkoordinir baik kegiatan fisik maupun non fisik yang dicurahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun sebagian pentingnya keberadaan sekolah adalah sistem struktur organisasi sekolah. Pembentukan struktur organisasi sekolah adalah bagian dari untuk mewujudkan adanya pembagian tugas, koordinasi, dan kewenangan dalam jabatan.

4. Keadaan Guru/Staf Madrasah Aliyah Al Ittihadiyah

Guru merupakan salah satu unsur pendidikan dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di suatu sekolah. Demi terlaksananya proses belajar mengajar yang baik, sebab tugas seorang guru bukan hanya sebatas mengajar, tetapi seorang guru harus bisa mendidik, melatih dan membimbing siswa ke arah tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan studi dokumen dari pihak madrasah, diketahui bahwa jumlah guru

yang mengajar di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah telah belajar di perguruan tinggi kependidikan dan mempunyai keahlian dan keterampilan sesuai dengan ilmu yang digelutinya selama proses pendidikan, dan telah meraih gelar sarjana. Walaupun masih ada guru yang merangkap tugasnya, hal tersebut tidak mengurangi produktivitas kerja mengajar guru tersebut, maka secara umum guru Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah berpendidikan sarjana lengkap dan telah mengajar pada bidangnya.

5. Keadaan Siswa di Madrasah Aliyah Al Ittihadiyah

Siswa merupakan subjek dan objek dari proses pembelajaran yang tujuannya untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan dalam berfikir dan berbuat sesuatu. Berdasarkan studi dokumen dari pihak madrasah, diketahui bahwa jumlah siswa Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, setiap tahunnya belum begitu banyak diminati masyarakat, dimana pada penerimaan siswa tahun ajaran 2014/2015 hanya satu kelas saja yang diterima. Walaupun demikian Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah dipercaya dapat memberikan pembelajaran dan pengajaran yang baik sehingga masyarakat bersedia untuk menyekolahkan anak mereka di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah tersebut, karena kinerja kepala sekolah beserta guru/stafnya terbukti baik sehingga dipercaya oleh para orang tua beserta masyarakat sekitar.

6. Keadaan Sarana dan Prasarana Madrasah Aliyah Al Ittihadiyah

Sarana dan prasarana di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah merupakan unsur yang dapat menunjang efektivitas kegiatan pembelajaran. Sarana dan prasarana dapat meningkatkan kualitas layanan yang baik, peralatan sekolah yang lengkap memudahkan bagi guru untuk melaksanakan terobosan dalam menyajikan materi pelajaran kepada peserta didik.

Semua sarana prasarana pendidikan berupa ruang kelas, ruang perpustakaan, ruang laboratorium biologi, ruang laboratorium bahasa, ruang laboratorium computer, ruang keterampilan, ruang kepala, ruang guru, ruang tata usaha, ruang BP, ruang koperasi, ruang UKS, ruang OSIS, masjid/mushola, kamar mandi, dan halaman/lapangan olahraga

madrasah adalah sepenuhnya diperuntukkan untuk meningkatkan pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran, tanpa adanya saran dan prasarana di sekolah maka proses belajar mengajar tidak akan berjalan secara efektif dan efisien.

C. PELAKSANAAN KOMUNIKASI ORGANISASI DI MADRASAH ALIYAH AL ITTIHADYAH

Komunikasi dalam organisasi sangat penting karena dengan adanya komunikasi maka seseorang bisa berhubungan dengan orang lain dan saling bertukar pikiran yang bisa menambah wawasan seseorang dalam bekerja atau menjalani kehidupan sehari-hari. Maka untuk membina hubungan kerja yang baik antara guru dengan atasan diperlukanlah komunikasi dalam organisasi.

Komunikasi organisasi merupakan pemindahan informasi dan pengetahuan kepada anggota organisasi untuk tujuan mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi, itu artinya komunikasi organisasi diarahkan kepada individu, kelompok dan keseluruhan organisasi. Sebagaimana yang diungkapkan Bapak Kepala Sekolah bahwa: Komunikasi dilakukan dalam bentuk percakapan antara individu dengan kelompok yang mana dengan adanya komunikasi akan tercipta hubungan yang saling membutuhkan antara yang satu dengan yang lainnya.³

Berdasarkan ungkapan Bapak kepala sekolah dapat dipahami bahwa komunikasi organisasi yang ada di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah adalah komunikasi yang bersifat timbal balik dan bersifat kekeluargaan. Hal serupa diungkapkan oleh Bapak Irdiansyah Putra, S.Pd bahwa Komunikasi harus ditanamkan dalam setiap diri orang karena komunikasi tersebut dapat menciptakan rasa saling memiliki oleh karenanya organisasi membutuhkan komunikasi.⁴

Berdasarkan ungkapan Bapak Irdiansyah Putra, S.Pd tersebut di atas komunikasi merupakan hal yang wajib bagi suatu organisasi, karena

³ Wawancara dengan Bapak Drs. Lahaman Hasibuan, Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, pada Tanggal 14 Januari 2015, di Ruang Kepala Sekolah

⁴ Wawancara dengan Irdiansyah Putra, Wakil Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, pada Tanggal 15 Januari 2015, di Ruang Kepala Sekolah

tujuannya adalah untuk membentuk kerjasama. Seperti yang diungkapkan oleh kepala sekolah Madrasah bahwa:

“Komunikasi dalam sekolah ini tujuannya supaya ada kerjasama, karena dengan adanya kerjasama maka tujuan tersebut akan tercapai, komunikasi juga merupakan alat untuk pencapaian visi, misi dan tujuan dari sekolah. Dengan adanya komunikasi maka terbentuklah kerjasama, karena dengan adanya kerjasama maka visi, misi dan tujuan tersebut akan tercapai.”⁵

Berdasarkan penjelasan di atas diketahui bahwa dalam sekolah ini komunikasi organisasi mempunyai tujuan yang sangat penting dan tidak boleh tidak dilaksanakan oleh sebuah sekolah. Ungkapan Bapak kepala sekolah dapat dipahami bahwa komunikasi bagi organisasi merupakan hal yang vital sehingga tidak boleh dinggap remeh oleh organisasi, untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan komunikasi organisasi yang baik yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang baik pula. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik diperlukan peran kepala sekolah dalam mengendalikan komunikasi organisasi yang ada di sekolah tersebut, hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Bapak kepala sekolah:

“Dalam komunikasi organisasi peran saya di sini sebagai pengendali yakni selain memberikan tugas kepada personil sekolah, mengawasi proses pembelajaran, juga menjadi pengendali atau penengah antara sesama warga sekolah apa bila terjadi kesalah pahaman. Sebagai manajer di sekolah ini saya harus mampu mengendalikan setiap permasalahan yang timbul di sekolah ini. Contohnya: dalam pembagian tugas bisa saja antara guru terdapat masalah dan tidak terima dengan tugas yang diberikan kepadanya, jadi tugas saya sebagai manajer harus dapat mengendalikan hal tersebut agar tidak terjadi kesenggangan antara sesama guru. Selain itu guru juga dituntut untuk dapat mengendalikan dirinya. Dalam menjalankan peran tersebut saya sering melibatkan/mengajak guru untuk berdiskusi. Kalau diibaratkan apabila ada murid yang sering terlambat atau yang ada masalah maka akan diberi bimbingan oleh guru BK, sedangkan kalau guru jika ada permasalahan yang menjadi konselornya adalah kepala sekolah.”⁶

⁵Wawancara dengan Bapak Drs. Lahaman Hasibuan, Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, pada Tanggal 14 Januari 2015, di Ruang Kepala Sekolah

⁶Wawancara dengan Bapak Drs. Lahaman Hasibuan, Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, pada Tanggal 14 Januari 2015, di Ruang Kepala Sekolah.

Berdasarkan wawancara di atas, diketahui bahwa komunikasi yang ada di sekolah ini harus dikendalikan guna terjalinnya hubungan kerja yang baik di madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah ini. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah dalam melaksanakan komunikasi organisasi, sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak Irdiansyah Putra, S.Pd bahwa:

“Selama ini yang lihat kinerja kepala sekolah dalam melaksanakan komunikasi organisasi di sekolah ini termasuk bagus. Contohnya: apabila ada informasi baru kepala sekolah langsung menyebarkan informasi tersebut baik melalui rapat maupun melalui media komunikasi yang ada yakni papan informasi yang ada di kantor. Yang waktu perubahan kurikulum menjadi K13 kepala sekolah mendapat informasi dari Depag mengenai K13 tersebut kemudian kepala sekolah aktif memberikan informasi mengenai perubahan kurikulum tersebut kepada guru dan staf yang ada di sekolah ini.”⁷

Berdasarkan pendapat Bapak Irdiansyah Putra dapat dipahami bahwa kepala sekolah telah menjalankan perannya dengan baik karena beliau senantiasa memberikan informasi yang dibutuhkan oleh para guru. Bentuk komunikasi yang ada di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah ini adalah bentuk komunikasi verbal dan non verbal yang bersifat timbal balik dari atasan maupun dari bawahan, sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak Kepala Sekolah:

“Bentuk komunikasi organisasi di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah ini biasa-biasa saja pada umumnya terbagi dua yakni verbal dan non verbal. Verbal : komunikasi yang berasal dari atas kebawah, komunikasi dari bawah ke atas dan komunikasi kesamping. Nonverbal : komunikasi melalui surat, mading, bahasa tubuh dan sebagainya. Komunikasi formal dan komunikasi non formal. Untuk itu disini bentuk komunikasi yang tercipta adalah kekeluargaan, yakni: rapat bulanan atau mingguan, tradisi makan siang bersama ketika rapat, tradisi makan bersama jika ada salah seorang personil sekolah yang ulang tahun dan rekreasi murid dan guru.”⁸

Berdasarkan ungkapan Bapak Kepala Sekolah tersebut , diketahui

⁷ Wawancara dengan Irdiansyah Putra, Wakil Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, pada Tanggal 15 Januari 2015, di Ruang Kepala Sekolah

⁸ Wawancara dengan Bapak Drs. Lahaman Hasibuan, Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, pada Tanggal 14 Januari 2015, di Ruang Kepala Sekolah.

bahwa komunikasi organisasi yang ada di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah sangat mengutamakan saling mempercayai dan saling memahami antara warga sekolah, sehingga dengan adanya komunikasi yang bersifat kekeluargaan tersebut maka akan terjalin kerjasama yang baik antara warga Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan salah seorang guru di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, tentang bentuk komunikasi organisasi di sekolah ini, beliau mengungkapkan bahwa:

“Komunikasi yang tercipta di sini lancar, ada timbal baiknya baik antara kepala sekolah dengan guru, antara sesama guru dan staf lainnya. Bentuk komunikasi yang ada di sekolah ini terbagi 2 yaitu verbal dan nonverbal, kepala sekolah apabila ada informasi yang penting menyampaikannya melalui 2 cara tersebut adakalanya beliau mengadakan rapat dan adakalanya beliau menempelkan informasi tersebut melalui papan informasi yang ada di kantor atau mading yang ada di meja piket.”⁹

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dipahami bahwa bentuk komunikasi organisasi yang ada di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah adalah komunikasi verbal dan nonverbal yakni melalui pelaksanaan rapat maupun menempelkan informasi tersebut di papan informasi. Komunikasi antara kepala sekolah dengan guru dan antar sesama guru harus senantiasa terjalin dengan baik dan dilaksanakan dengan baik pula oleh personil sekolah untuk menciptakan adanya saling memahami dan mempercayai serta kerjasama antar personil sekolah. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Bapak kepala sekolah bahwa:

“Komunikasi yang terjalin bersifat timbal balik akan tetapi komunikasi tersebut harus dikendalikan agar lebih terarah. Pada intinya bentuk komunikasi tersebut adalah untuk menciptakan adanya saling memahami dan mempercayai serta kerjasama antar personil sekolah. Sebagai contoh apabila ada rapat kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk memberikan pendapatnya. Karena tidak semua kepala sekolah itu lebih baik dari guru karena beda orang beda pengalamannya, seperti yang kita ketahui pengalaman adalah hal yang berharga. Karena komunikasi organisasi dijalankan untuk kedamaian dan ketenangan dalam menjalankan tugas.”

⁹ Wawancara dengan Ibu Irma Khairani, S.Pd, Guru Bidang Studi Bahasa Indonesia di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, pada Tanggal 13 Januari 2015, di Ruang Piket Guru.

Berdasarkan ungkapan tersebut komunikasi yang ada di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah ini adalah komunikasi yang bersifat timbal balik, walaupun terkadang bentuk komunikasi tersebut non verbal akan tetapi tetap terjalin komunikasi yang timbal balik, baik itu antara kepala sekolah dengan guru/staf maupun antar sesama guru.

Adapun pengamatan dan wawancara langsung dengan kepala sekolah, PKM dan guru bidang studi Bahasa Indonesia di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, peneliti dapat memaparkan hasil penelitian tentang komunikasi organisasi yang ada di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah meliputi: komunikasi verbal, komunikasi non verbal, komunikasi formal, komunikasi non formal, komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas dan komunikasi ke samping, yang manabentuk komunikasi organisasi tersebut terjalin dalam bentuk kekeluargaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti menarik kesimpulan bahwa komunikasi organisasi di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah telah berjalan dengan baik, namun belum sepenuhnya sempurna. Untuk terciptanya komunikasi organisasi yang baik itu dibutuhkannya peran kepala sekolah sebagai pengendali dalam sebuah sekolah.

D. KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH AL ITTIHADYAH

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam organisasi (Sekolah) kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok. Penampilan meliputi keseluruhan personil dalam organisasi baik memangku jabatan struktural maupun fungsional.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara langsung dengan kepala sekolah beliau mengungkapkan bahwa:

“Secara umum kinerja guru di sekolah ini sudah baik, akan tetapi ada hal-hal yang mengakibatkan kinerja salah seorang guru tersebut menurun, diataranya adalah faktor ekonomi guru tersebut, karena di sekolah ini kebanyakan gurunya adalah guru honor, sedangkan guru sertifikasi sudah menjadi kewajibannya untuk datang setiap hari dan saya lebih bisa menekankan kedisiplinan mereka. Akan tetapi seharusnya faktor ekonomi tidaklah menjadi penyebab rendahnya

kinerja guru tersebut karena menurut saya semua itu tergantung pada niat dan kemauan guru tersebut.”¹⁰

Berdasarkan ungkapan Bapak kepala sekolah bahwa kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah sudah baik. Baik buruknya kinerja guru memang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor-faktor pengetahuan, keterampilan, motivasi, ekonomi dan peran individu yang bersangkutan. Kinerja yang dihasilkan oleh guru ini akan mempengaruhi kinerja kelompok dan akhirnya kinerja ini akan mempengaruhi kinerja organisasi. Faktor tersebut di atas tidak terlepas dari komunikasi organisasi karena dengan komunikasi informasi yang diperlukan akan diperoleh.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Ibu Erna Marlina Sirait, S.Pd, tentang kinerja para guru di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah beliau mengungkapkan bahwa: Kinerjanya sudah cukup baik, karena berjalan sesuai dengan tugas dan kewajiban guru masing-masing.¹¹ Ungkapan Ibu Erna Marlina Sirait, S.Pd ini didukung dengan pendapat Ibu Irma Khairani, S.Pd beliau mengungkapkan kinerja guru di sini sudah baik, artinya disini kami berusaha untuk senantiasa bekerja dengan baik.¹²

Berdasarkan pendapat Ibu Erna Marlina Sirait, S.Pd dan Ibu Irma khairani, S.Pd tersebut diketahui bahwa guru yang ada di Madrasah Aiyah Al-Ittihaadiyah secara umum sudah menunjukkan kinerja yang baik dan senantiasa berusaha untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban seseorang guru, walaupun terkadang kinerja yang ditunjukkan oleh guru kurang baik hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni seperti yang diungkapkan oleh Ibu Erna Marlina Sirait, S.Pd bahwa: Menurut saya yang menjadi faktor penghambat tersebut adalah kurangnya kerjasama antara yang satu dengan lainnya. Ada

¹⁰ Wawancara dengan Bapak Drs. Lahaman Hasibuan, Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, pada Tanggal 14 Januari 2015, di Ruang Kepala Sekolah.

¹¹ Wawancara dengan Ibu Erna Marlina, Guru Bidang Studi PKN Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, pada Tanggal 13 Januari 2015, di Ruang Piket Guru.

¹² Wawancara dengan Ibu Irma Khairani, S.Pd, Guru Bidang Studi Bahasa Indonesia di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, pada Tanggal 13 Januari 2015, di Ruang Piket Guru.

kaitannya dengan komunikasi karena dengan komunikasi kita mengajak orang untuk bekerjasama.¹³

Berdasarkan ungkapan tersebut maka jelaslah bahwa kinerja guru sangat tergantung dengan kehadiran komunikasi organisasi di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah ini, karena melalui komunikasi orang akan dapat bekerjasama dengan baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Ibu Irma Khairani, S.Pd bahwa:

“Menurut saya yang menjadi faktor penghambat tersebut adalah faktor atasan (kepala sekolah). Tentu ada kaitannya dengan komunikasi, kepala sekolah memberikan tugas melalui komunikasi kepada bawahan, apabila tidak adanya komunikasi dari kepala sekolah maka para guru akan sesuka hatinya dalam mengerjakan tugasnya tersebut. Contohnya apabila pimpinan hanya datang langsung masuk kantor begitu jam pulang ia langsung pulang tanpa adanya tegur sapa dengan para guru maka guru tidak akan mau melaksanakan tugas yang ia berikan.”¹⁴

Berdasarkan pendapat Ibu Irma Khairani dapat dipahami bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor atasan (kepala sekolah) artinya kepala sekolah harus senantiasa membangun komunikasi organisasi yang baik dengan para guru dan staf yang ada di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah ini. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Bapak kepala sekolah bahwa Komunikasi organisasi jelas berperangaruh terhadap kinerja guru. Sebagai contoh : apabila ada informasi jika terjalin komunikasi yang baik maka informasi tersebut akan sampai, akan tetapi jika tidak terjalin komunikasi yang baik maka informasi tersebut tidak sampai.¹⁵

Berdasarkan ungkapan tersebut maka jelaslah bahwa komunikasi organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, oleh karena itu sudah menjadi tugas kepala sekolah untuk menciptakan komunikasi

¹³ Wawancara dengan Ibu Erna Marlina, Guru Bidang Studi PKN Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, pada Tanggal 13 Januari 2015, di Ruang Piket Guru.

¹⁴ Wawancara dengan Ibu Irma Khairani, S.Pd, Guru Bidang Studi Bahasa Indonesia di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, pada Tanggal 13 Januari 2015, di Ruang Piket Guru.

¹⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak Drs. Lahaman Hasibuan, Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, pada Tanggal 14 Januari 2015, di Ruang Kepala Sekolah.

organisasi yang baik di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah ini, karena dengan komunikasi kepala sekolah dapat memberikan arahan mengenai tugas yang harus dijalankan oleh para guru.

Sebelum memberikan tugas kepada guru, kepala sekolah harus terlebih dahulu memberikan teladan yang baik kepada para guru dan staf agar tugas yang ia berikan dijalankan dengan baik. Begitu pula pendapat Ibu Irma Khairani, S. Pd yang berpendapat bahwa: Menurut saya kepala sekolah sudah memberikan teladan yang baik kepada guru, alasannya kepala sekolah sering lebih dulu datang lebih awal dari yang lain, dalam bentuk komunikasi kepala sekolah memberikan teladan berbentuk meminta pendapat guru dalam pengambilan keputusannya”¹⁶

Berdasarkan pendapat Ibu Irma Khairani diketahui bahwa kepala sekolah telah memberikan teladan sebagai contoh yang baik bagi para guru dan staf yang ada di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah ini, teladan dalam bentuk kedisiplinan yang ditunjukkan melalui komunikasi non verbal Kepala Sekolah lebih awal datang, sehingga akan timbul rasa malu bagi guru yang terlambat datang, sedangkan dalam bentuk komunikasi verbal dalam pengambilan sebuah keputusan dalam situasi rapat kepala sekolah menerima pendapat dari guru. Ini artinya bahwa komunikasi organisasi yang dibangun oleh kepala sekolah bersifat komunikasi dua arah yakni diharuskannya ada timbal balik, hal ini dilakukan guna terciptanya kerjasama yang baik antara personil sekolah di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah sehingga dapat meningkatkan kinerja guru yang ada di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah ini.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Kepala Sekolah, guru PKn, dan guru Bahasa Indonesia di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di sekolah ini bervariasi, ada beberapa guru yang memiliki kinerja maksimal karena guru tersebut sudah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik terlihat dari kehadiran guru tepat waktu dalam mengajar, dan dapat mengelola kelas dengan baik dalam proses belajar mengajar. Dan ada beberapa guru juga yang kinerjanya tergolong sedang terlihat dari ketidakdisiplinan

¹⁶ Wawancara dengan Ibu Irma Khairani, S.Pd, Guru Bidang Studi Bahasa Indonesia di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, pada Tanggal 13 Januari 2015, di Ruang Piket Guru.

guru tersebut seperti hadir tidak tepat waktu, akan tetapi guru senantiasa berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka, untuk meningkatkan kinerja guru tersebut dibutuhkan dukungan dari kepala sekolah sebagai pengendali komunikasi di sekolah. Dari penjelasan yang diperoleh bahwa kinerja guru bisa ditingkatkan apabila seluruh warga di dalam sekolah sadar akan tanggung jawab dan peduli dengan tugasnya masing-masing.

E. PELAKSANAAN KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GUUR DI MADRASAH ALIYAH AL ITTIHADIYAH

Di dalam sebuah lembaga atau sekolah komunikasi merupakan hal yang paling penting, karena dengan komunikasi yang selalu dilakukan di sekolah personil yang ada di sekolah dapat menjalankan tugasnya. Di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah sendiri juga melaksanakan komunikasi organisasi berupa komunikasi kekeluargaan.

Komunikasi organisasi dilaksanakan oleh semua personil yang ada di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, dengan adanya pelaksanaan komunikasi organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru. Karena, dengan komunikasi organisasi yang baik guru dalam bekerja dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dengan baik oleh karena itu bagi Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah komunikasi organisasi merupakan hal yang wajib. Sebagaimana yang diungkapkan Bapak Kepala Sekolah bahwa:

“Pelaksanaan komunikasi organisasi di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah ini adalah Komunikasi itu wajib, sebagaimana definisi wajib adalah berpahala apabila dikerjakan dan berdosa apabila meninggalkannya. Jadi apabila ada salah paham diantara personil sekolah maka akan mencair dengan adanya komunikasi. Saya contohkan: di kelas kampus yang dipimpin oleh kosma yang menjadi pusat informasi dari dosen harus menyebarkan informasi tersebut kepada mahasiswa lainnya.”¹⁷

Berdasarkan ungkapan Bapak Kepala sekolah tersebut bahwa pelaksanaan komunikasi organisasi di suatu lembaga merupakan hal yang wajib termasuk

¹⁷ Wawancara dengan Bapak Drs. Lahaman Hasibuan, Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, pada Tanggal 14 Januari 2015, di Ruang Kepala Sekolah.

di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah yang mana komunikasi tersebut bertujuan untuk menghindari kesalah pahaman antara personil sekolah dan menciptakan rasa saling membutuhkan antara personil sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat Bapak Irdiansyah Putra, S.Pd bahwa: Menurut saya apabila komunikasi organisasi tesebut berjalan dengan baik maka akan baik pulalah kinerja guru, karena komunikasi tersebut saling terjalin dengan baik, dengan adanya komunikasi akan tercipta saling membutuhkan antara sesama personil sekolah.¹⁸

Untuk menerapkan komunikasi organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja guru yang ada di sekolah, diperlukan adanya program atau kebijakan yang mendukung agar pelaksanaan komunikasi organisasi tersebut berjalan dengan baik, adapun program atau kebijakan yang dibuat sekolah yakni seperti yang diungkapkan oleh Bapak Irdiansyah Putra, S.Pd bahwa: Program tersebut mungkin sudah tercantum di visi, misi, dan tujuan dari sekolah ini. Selain itu kegiatan rapat rutin yang kami lakukan apabila ada keperluan yang harus dibicarakan.¹⁹

Pendapat Bapak Irdiansyah diketahui bahwa program untuk mendukung pelaksanaan komunikasi berjalan dengan baik, sebenarnya sudah tercantum pada visi, misi dan tujuan sekolah, akan tetapi di sini kepala sekolah mengembangkan lagi beberapa program agar terciptanya komunikasi organisasi yang suasananya kekeluargaan antara personil sekolah, yang mana program tersebut adalah:

“Kalau berbicara mengenai program atau kebijakan mengenai komunikasi disini seperti saling sapa, bersalaman itu sudah biasa dan terlaksanaan dengan baik di sini. Apabila ada guru yang terlambat maka tugas guru untuk menegurnya. Dan jika ada pelanggaran yang dilakukan oleh guru maka saya akan memberikan sanksi. Untuk informasi yang penting dan terbaru maka kami mengadakan rapat yang mana rapat tersebut bisa 1 kali dalam sebulan, bahkan apabila ada informasi terbaru yang penting bisa 1 kali dalam seminggu. Isi rapat tersebut antara lain: peraturan baru, kegiatan siswa, kedisiplinan guru

¹⁸ Wawancara dengan Irdiansyah Putra, Wakil Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, pada Tanggal 15 Januari 2015, di Ruang Kepala Sekolah.

¹⁹ Wawancara dengan Irdiansyah Putra, Wakil Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, pada Tanggal 15 Januari 2015, di Ruang Kepala Sekolah.

dan siswa, masalah anggaran dan lainnya. Bentuk non-formalnya adalah makan bersama.”²⁰

Berdasarkan dari ungkapan Bapak Irdiansyah Putra dan Bapak. Lahaman R Hasibuan tersebut diketahui bahwa program yang dibuat sudah tercantum pada visi dan misi Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah tinggal bagaimana kepala sekolah mengkomunikasikan visi dan misi tersebut hingga berjalan dan dapat dicapai dengan baik oleh sekolah. Untuk kebijakan yang ditetapkan oleh sekolah adalah memberikan sanksi jika ada pelanggaran yang dilakukan oleh guru.

Kebijakan yang dibuat pasti akan menimbulkan berbagai respon dari para guru, respon yang ditunjukkan oleh guru yang ada di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah secara keseluruhan cukup baik, seperti yang diungkapkan oleh Ibu Irma Khairani, S.Pd bahwa:

“Kebijakan yang ada tidaklah tertulis hanya berbentuk perkataan yang diungkapkan oleh kepala sekolah yakni acara makan-makan bersama apabila ada salah seorang personil sekolah yang berulang tahun, kami meresponnya dengan baik dengan cara kami mengikuti apa yang dikatakan oleh kepala sekolah tersebut karena bagi kami hal tersebut adalah untuk kebaikan kami dalam menjalin kekeluargaan. Kalau dirapat kepala sekolah meminta pendapat kami respon kami memberikan tanggapan apa yang kami ketahui dan pahami.”²¹

Sejalan dengan Pendapat di atas Ibu Erna Marlina Sirait, S.Pd mengungkapkan bahwa: *“Saya sebagai guru harus mengikuti peraturan yang ada, dan jika bertentangan maka saya memberikan saran. Berdasarkan pendapat Ibu Irma Khairani dan Ibu erna Marlina di atas bahwa untuk memaksimalkan pelaksanaan komunikasi organisasi di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah yang selama ini telah dibangun biasanya kepala sekolah membuat kegiatan yang sifatnya lebih kepada pendekatan pribadi dan pendekatan kekeluargaan, contohnya seperti yang diungkapkan oleh Ibu Irma Khairani dan Ibu erna Marlina di atas yakni acara makan-makan*

²⁰ Wawancara dengan Bapak Drs. Lahaman R Hasibuan, Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah. Pada Tanggal 14 Januari 2015.

²¹ Wawancara dengan Ibu Irma Khairani, S.Pd, Guru Bidang Studi Bahasa Indonesia di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, pada Tanggal 13 Januari 2015, di Ruang Piket Guru.

bersama. Di acara tersebut seluruh guru, staf dan kepala sekolah membaaur saling bercerita dari hal yang ringan sampai kepada masalah-masalah yang dialami oleh masing-masing guru dalam menjalankan tugasnya, sehingga pada saat itu seluruh guru akan merasa lebih dekat dan akrab sehingga tidak ada lagi suasana yang kaku antara atasan dengan bawahan begitu pula sebaliknya antara bawahan dengan atasan”.

Selain acara diatas kepala sekolah juga mengadakan acara *refresing*, sebagaimana penjelasan Kepala Sekolah: Di sini bentuk komunikasi yang tercipta adalah kekeluargaan yakni seperti makan-makan bersama dan pada akhir tahun pelajaran ada acara rekreasi di mana seluruh guru dan staf diajak untuk jalan-jalan ketempat rekreasi.²²

Apa yang telah disampaikan oleh kepala sekolah tersebut yaitu mengenai komunikasi organisasi yang dibangun di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah bertujuan untuk mengkomunikasikan aturan dan kebijakan kepada guru melalui rapat-rapat yang telah terjadwal ataupun rapat yang sifatnya tidak terjadwal apabila ada aturan yang sifatnya mendesak untuk disampaikan. Agar tidak terjadi kesalah pahaman di dalam merespon segala kebijakan yang ada sehingga tetap terjalin hubungan yang baik antara personil sekolah.

Berkaitan dengan pelaksanaan komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah dijelaskan bahwa:

“Menurut saya yang namanya komunikasi harus ditanamkan dalam setiap diri orang karena komunikasi tersebut dapat menciptakan rasa saling memiliki oleh karenanya organisasi membutuhkan komunikasi. Komunikasi sudah barang tentu dapat meningkatkan kinerja guru karena dengan adanya komunikasi dapat menghindarkan dari kesalah pahaman antara sesama warga, sehingga tercipta lingkungan kerja yang mendukung guru untuk bekerja lebih baik.”²³

Berdasarkan dari ungkapan di atas diketahui bahwa bahwa pelaksanaan komunikasi organisasi dimulai akan kebutuhan diri sendiri terlebih

²² Wawancara dengan Bapak Drs. Lahaman Hasibuan, Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, pada Tanggal 14 Januari 2015, di Ruang Kepala Sekolah.

²³ Wawancara dengan Irdiansyah Putra, Wakil Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, pada Tanggal 15 Januari 2015, di Ruang Kepala Sekolah.

dahulu mengenai komunikasi itu sendiri, dengan kebutuhan komunikasi organisasi tersebut akan timbul rasa saling memiliki sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang baik di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah.

Pelaksanaan komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja guru juga dipaparkan sebagai berikut:

“Menurut saya komunikasi organisasi di sekolah bisa meningkatkan kinerja kami (guru) karena dengan adanya komunikasi organisasi yang baik berarti adanya kerjasama dalam bekerjasama tersebut tercipta lingkungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja kami, karena kami lebih semangat untuk bekerja.”²⁴

Hal ini sesuai dengan pendapat Ibu Erna Marlina S.Pd, beliau berpendapat tentang pelaksanaan komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja guru: dengan adanya komunikasi organisasi yang baik maka kinerja gurupun berjalan dengan baik.

Berdasarkan pendapat di atas bahwa pelaksanaan komunikasi organisasi dapat meningkatkan kinerja guru, walaupun tidak dapat dipungkiri bahwa dalam pelaksanaannya komunikasi organisasi tersebut pasti mengalami hambatan yang mana hambatan tersebut timbul dari personil guru itu sendiri. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Kepala Sekolah:

“Respon guru cukup baik dalam membangun komunikasi organisasi, walaupun tidak dapat dipungkiri bahwa jika guru membuat kesalahan mereka selalu membela diri, akan tetapi sudah menjadi kewajiban kepala sekolah untuk menegur dan memberikan sanksi untuk kebaikan para guru.”

Berdasarkan pendapat Bapak Kepala Sekolah tersebut bahwa dalam pelaksanaan komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja guru pasti ada hambatan yang mengakibatkan komunikasi tersebut tidak berjalan dengan baik hambatan tersebut adalah sikap membela diri, selain itu hambatan dalam pelaksanaan komunikasi organisasi di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah ini adalah seperti yang dikatakan oleh Bapak kepala sekolah sebagai berikut:

²⁴ Wawancara dengan Ibu Irma Khairani, S.Pd, Guru Bidang Studi Bahasa Indonesia di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, pada Tanggal 13 Januari 2015, di Ruang Piket Guru.

“Tantangan dan hambatan yang saya hadapi adalah perbedaan karakter dan kepribadian yang dimiliki setiap guru, karena guru memiliki sifat dan karakter yang berbeda oleh karena itu guru dalam melaksanakan tugasnya ada yang cepat paham dan ada yang lambat. Contohnya: saya memberikan tugas kepada semua guru ada guru yang hanya diberi 1 kali penjelasan dia sudah mengerti dengan tugas tersebut akan tetapi ada guru yang belum mengerti sehingga ia lambat dalam mengerjakan tugas tersebut karena butuh jawaban-jawaban atas apa yang belum ia paham itu.”²⁵

Berdasarkan pendapat Bapak kepala Sekolah tersebut bahwa pelaksanaan komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja guru tidak selamanya berjalan mulus, pasti ada hambatan yang dapat mengakibatkan komunikasi organisasi tersebut tidak berjalan dengan baik, hambatan tersebut timbul dari personil guru itu sendiri yakni sikap membela diri apabila melakukan kesalahan dan perbedaan karakter setiap guru. Untuk itu dalam menghadapi hambatan itu diperlukan solusi yang dapat mengatasi hambatan tersebut sehingga hambatan tersebut tidak menjadi penghalang bagi peningkatan kinerja guru.

Solusi saya adalah sabar dalam menasehatinya. Karena tidak semua orang bisa sabar, dengan sabar pekerjaan tersebut akan terselesaikan dengan baik. Saya contohkan: anak yang berbuat kesalahan tidak boleh langsung kita marahi karena belum tentu ia mengerti bahwa yang ia kerjakan itu salah, jadi tugas orang tua adalah menasehatinya dan berlaku sabar jangan langsung emosi, begitu juga halnya yang terjadi pada guru.

Untuk melaksanakan komunikasi organisasi yang dapat meningkatkan kinerja guru yang ada di sekolah, selain solusi diperlukan cara atau strategi yang dapat dilakukan yakni:

“Strategi yang saya lakukan dengan pendekatan terhadap guru maupun staf yang ada di sekolah ini, yang harus diingat adalah tidak semua hal bisa dipaksakan oleh karena itu perlu adanya pendekatan yang dilakukan agar respon yang diberikan oleh guru juga baik.”²⁶

²⁵ Wawancara dengan Bapak Drs. Lahaman Hasibuan, Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, pada Tanggal 14 Januari 2015, di Ruang Kepala Sekolah.

²⁶ *Ibid.*

Berdasarkan ungkapan Bapak kepala sekolah untuk strategi dan cara dalam melaksanakan komunikasi organisasi yakni dengan pendekatan dengan personil yang ada di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah. Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah perlu menjalin komunikasi dengan staf dan para guru yang ada di sekolah, karena bagaimana mungkin saya menerapkan kebijakan atau aturan yang ada tanpa dukungan dari mereka, maka salah satu cara agar mereka mau mendukung dan melaksanakan peraturan dan kebijakan yang ada yaitu melalui pendekatan komunikasi.

“Selain strategi tersebut dibutuhkan dukungan dari semua warga sekolah agar pelaksanaan komunikasi tersebut dapat meningkatkan kinerja guru, seperti dukungan yang berikan berbentuk memfasilitasi apa yang mereka butuhkan, informasi apa yang dibutuhkan oleh guru maka tugas saya memberikan dukungan dan informasi yang mereka butuhkan”²⁷

Dari hasil wawancara di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah bahwa beberapa bentuk komunikasi organisasi yang ada di sekolah adalah: komunikasi organisasi verbal dan non-verbal. Komunikasi organisasi verbal dilakukan dengan dua cara yakni secara formal atau rapat mingguan/bulanan, dalam rapat tersebut kepala sekolah memberikan kesempatan bagi para guru dan staf untuk memberikan pendapat mereka ini berarti komunikasi yang dibangun oleh kepala sekolah Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah ini adalah komunikasi organisasi yang bersifat timbal balik, dan komunikasi organisasi non formal seperti salam, sapa dan antara kepala sekolah, dengan staf dan guru. Dalam komunikasi organisasi verbal di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah ini terdapat komunikasi antara kepala sekolah dengan guru/staf (dari atas ke bawah), guru/staf dengan kepala sekolah (dari bawah ke atas), dan komunikasi antara sesama guru/staf (komunikasi ke samping). Sedangkan komunikasi organisasi bentuk non verbal yaitu berupa senyum, papan informasi/mading, slogan Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah.

Kinerja maksimal para guru yang tercipta dalam sekolah tersebut tidak terlepas dari komunikasi organisasi yang dilakukan oleh kepala sekolah, hal ini bisa tercipta dengan komunikasi organisasi yang dibangun antara kepala sekolah dengan staf dan para guru melalui komunikasi

²⁷ Wawancara dengan Irdiansyah Putra, Wakil Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, pada Tanggal 15 Januari 2015, di Ruang Kepala Sekolah.

organisasi. Kepala sekolah sering melakukan dialog baik melalui rapat rutin yang terjadwal maupun melalui *face to face* atau orang perorang. Sehingga terbangunlah suasana kekeluargaan antara personil yang ada di sekolah tersebut.

Berdasarkan wawancara langsung yang ada bahwa, adanya tujuan dan manfaat dari pelaksanaan komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah al-Ittihadiyah, yaitu supaya adanya kerjasama yang baik dengan adanya kerjasama yang baik maka baik visi, misi, tujuan dan program Madrasah Aliyah Al-ittihadiyah dapat dicapai dengan baik. Sebagaimana yang diharapkan Bapak Kepala Sekolah kedepan dalam pelaksanaan komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah ini, agar kedepannya komunikasi organisasi ini harus tetap berlangsung dan lebih baik dari yang sebelumnya karena komunikasi organisasi tidak bisa dihilangkan dimanapun berada terutama dalam lembaga pendidikan seperti sekolah.

F. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan terhadap masalah yang terkait dengan judul “Pelaksanaan Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah aliyah Al-Ittiyahay Jl. Bromo No. 25 Medan” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan komunikasi organisasi Madrasal Aliyah Al-Ittihadiyah Jl. Bromo No. 25 Medan, yaitu komunikasi organisasi berdasarkan sifatnya: verbal dan nonverbal, maupun dari segi arahnya terdapat komunikasi antara kepala sekolah dengan guru/staf (dari atas ke bawah), guru/staf dengan kepala sekolah (dari bawah ke atas), dan komunikasi antara sesama guru/staf (komunikasi ke samping), ataupun dari keresmiannya (formal atau non formal). Adapun tujuan pelaksanaan komunikasi organisasi di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah Jl. Bromo No. 25 adalah agar timbulnya kemahiran dalam bekerja, timbulnya semangat dalam bekerja dan timbulnya kerjasama antara personil sekolah sehingga tujuan dari Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah Jl.Bromo No. 25 Medan dapat tercapai.

- b. Kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah Jl. Bromo No. 25 Medan, yaitu mencakup hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah Jl. Bromo No 25 Medan ini belum sepenuhnya baik akan tetapi mereka berusaha untuk senantiasa menciptakan kinerja yang baik. Untuk strategi yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru kepala sekolah dalam pelaksanaan komunikasi organisasi ini kepala sekolah menggunakan strategi pendekatan kepada seluruh personil yang ada Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah Jl. Bromo No. 25 Medan.
- c. Pelaksanaan Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah Jl. Bromo No. 25 Medan dilakukan melalui dialog baik rapat rutin yang terjadwal setiap bulannya, maupun melalui *face to face* atau orang perorang, yang dimulai akan kebutuhan diri sendiri terlebih dahulu mengenai komunikasi itu sendiri. Komunikasi organisasi dilaksanakan oleh semua personil yang ada di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah, dengan adanya pelaksanaan komunikasi organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru. Karena, dengan komunikasi organisasi yang baik guru dalam bekerja dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dengan baik. Dalam pelaksanaannya terdapat faktor yang menjadi penghambat yaitu perbedaan karakter dan kepribadian yang dimiliki setiap guru, karena guru memiliki sifat dan karakter yang berbeda oleh karena itu guru dalam melaksanakan tugasnya ada yang cepat paham dan ada yang lambat, dan untuk faktor pendukungnya sendiri bahwa komunikasi organisasi telah dilaksanakan/ didukung semua personil di Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian di atas maka dalam kaitannya dengan pelaksanaan komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah al-Ittihadiyah Jl. Bromo No. 25 Medan disarankan.

- a. Untuk Kepala Sekolah lebih ditingkatkan lagi komunikasi organisasi mengingat menjalin kekeluargaan akan meningkatkan kekompakan di Madrasah Al-Ittihadiyah ini

- b. Untuk guru diharapkan meningkatkan kinerjanya dan melaksanakan tugasnya sebagai guru yang profesional serta menjalankan kewajibannya sebagai guru.
- c. Peneliti menyadari banyak keterbatasan dalam penelitian ini, baik ditinjau dari penentuan fokus penelitian, waktu pengumpulan data dan keterbatasan dalam teknik pengumpulan data, maka diharapkan adanya peneliti selanjutnya yang lebih mengembangkan dan memperdalam kajian dalam penelitian ini.

.

BAGIAN VI

PERAN STRATEGIS MTS AL-ITTIHADYAH YAYASAN MAMIYAI MEDAN DALAM MEMBANGUN PENDIDIKAN ISLAM

Dr. Mursal Aziz, M.Pd.I.

A. SEJARAH SINGKAT MTS AL-ITTIHADYAH MEDAN

MTs. Al-Ittihadiyah Medan sebagaimana namanya adalah lembaga pendidikan yang dikelola oleh organisasi Al-Ittihadiyah. Al-Ittihadiyah adalah organisasi masyarakat berbasis Islam. Makna dari Al-Ittihadiyah adalah persatuan. Organisasi ini didirikan oleh ulama-ulama Sumatera Utara khususnya Syeikh Ahmad Dahlan yaitu ulama karismatik asal Langkat yang pernah menyelesaikan pendidikan di Universitas al-Azhar Kairo, Mesir.¹ Kehadiran Al-Ittihadiyah Sumatera Utara tahun 1935 tepatnya pada tanggal 27 Januari 1935 atau bertepatan dengan tanggal 21 Syawal 1352 H di Medan pada dasarnya merupakan respon umat Islam terhadap situasi politik dan sosial keagamaan yang berkembang di Indonesia.

MTs. Al-Ittihadiyah Medan beralamat di Jalan Bromo, No. 25 Medan, Sumatera Utara. Lokasi ini merupakan lokasi yang cukup strategis karena berada di sekitar jalan utama dan mudah dijangkau dengan transportasi umum. MTs. Al-Ittihadiyah berdiri sejak 1975 terletak di Tegal Sari III Kec. Medan Area Kota Medan. Madrasah ini letaknya cukup strategis,

¹ Dja'far Siddik dan Ja'far, *Al-Ittihadiyah: Delapan Dasawarsa Menerangi Nusantara* (Medan: Perdana Publishing, 2017), h. 17-18.

karena berada dipinggiran jalan besar yang dilewati oleh kendaraan umum, hal ini lebih menjadi salah satu nilai *plus*, sebab mudah dijangkau dari berbagai arah dan kenyataannya memang demikian, sehingga siswa-siswi yang belajar di MTs. Al-Ittihadiyah Medan berasal dari berbagai penjuru kota Medan.²

Tujuan berdirinya MTs. Al-Ittihadiyah adalah untuk membentuk siswa/i yang berakhlakul karimah, berilmu pengetahuan dasar, serta mengetahui dan memahami pokok-pokok keimanan, keislaman dan mampu menerapkan dalam kehidupan sehari-hari. Adapun Semboyan MTs. Al-Ittihadiyah Medan yaitu:

1. Bertaqwa, cerdas, dan unggul dalam berprestasi
2. *Be the best Moeslem*
3. *From zero to hero*
4. *Man jadda wa jada.*³

Semboyan atau slogan tersebut merupakan slogan yang dibangundalam memacu siswa untuk berprestasi dan semangat dalam meraih cita-cita yang diinginkan. Melalui semboyan tersebut diharapkan dapat membakar semangat siswa sehingga termotivasi dalam meraih tujuan pembelajaran.

B. PROFIL MTS AL-ITTIHADIYAH MEDAN

Adapun profil MTs. Al-Ittihadiyah Medan di lingkungan Kanwil Kementerian Agama Propinsi Sumatera Utara adalah sebagai madrasah terakreditasi B (tahun 2011) dengan NSM: 121212710016 dan NPSM. Madrasah ini berdiri dengan luas tanah 1499 m² di bawah Yayasan Mamiyai Medan dengan Akte Notaris Yayasan Nomor 61 Tanggal 21 April 1988.⁴

1. Visi dan Misi MTs. Al-Ittihadiyah Medan

MTs. Al-Ittihadiyah Medan berdiri atas visi dan misi yang sangat

² Mursal Aziz, "Pengaruh *CEawab* dan *Iqab* Terhadap Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam di MTs. Al-Ittihadiyah Medan" (Tesis, Pascasarjana UIN Sumatera Utara, 2015), h. 56.

³ *Ibid.*

⁴ *Ibid.*, h. 56-57.

mulia untuk kemajuan masyarakat. Adapun visi dan misi MTs. Al-Ittihadiyah yaitu:

a. Visi

Membentuk generasi muda yang islami, beriman bertaqwa dan berakhlakul karimah serta berpengetahuan dasar yang kuat melalui pendidikan yang berimbang antara pendidikan agama dan umum untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.

b. Misi

- 1) Melaksanakan pendidikan dasar yang berciri khas Islam secara formal yang didudukkan kegiatan-kegiatan kurikuler dan ekstra kurikuler.
- 2) Mendidik dan membimbing peserta didik agar dapat tumbuh dan berkembang sebagai pribadi yang mandiri, berpengalaman, dan bertaqwa kepada tuhan yang Maha Esa serta mencintai negara kesatuan Republik Indonesia.
- 3) Memberikan pendidikan dan bimbingan kepada anak-anak panti asuhan yang sedang berada pada tingkat pendidikan dasar.

2. Guru MTs Al-Ittihadiyah Medan

Guru MTs. Al-Ittihadiyah Medan adalah guru yang diseleksi Yayasan Mamiyai Medan sesuai dengan kompetensi yang diharapkan untuk mencapai tujuan pendidikan Nasional dan Madrasah. Adapun data guru-guru yang mengajar di MTs. Al-Ittihadiyah Medan. Diantara guru-guru yang mengajar di MTs. Al-Ittihadiyah Medan berdasarkan Data Tata Usaha MTs. Al-Ittihadiyah Medan⁵ diketahui bahwa MTs. Al-Ittihadiyah Medan memiliki 34 tenaga pendidik dan kependidikan. Pada MTs Al-Ittihadiyah ini mempertahankan guru-guru senior selama guru-guru tersebut masih bisa berpartisipasi mendidik siswa-siswi yang diamanahkan di MTs. Al-Ittihadiyah Medan. Termasuk yang menjadi guru-guru senior adalah guru-guru pada bidang Pendidikan Agama Islam di MTs. Al-Ittihadiyah Medan, diantaranya yang mengajar Al-Qur'an hadis terdapat pada nomor urut 16, Fikih nomor urut 3, Akidah

⁵ *Ibid.*, h. 58-89.

Akhlak nomor urut 20 dan SKI nomor urut 26. Semua guru tersebut adalah guru senior dan sudah mengajar sejak lama termasuk pada tahun 2004 kecuali guru mata pelajaran SKI yang lama adalah Almh. Hj. Masnah, BA.

3. Data Siswa MTs Al-Ittihadiyah Medan

Siswa MTs. Al-Ittihadiyah Medan selalu dengan jumlah yang sangat banyak dibandingkan dengan sekolah-sekolah pada umumnya dari tahun ke tahun. Diantaranya seperti data Siswa MTs. Al-Ittihadiyah Medan tahun 2015 terdiri dari 15 kelas belajar yang terdiri dari 5 kelas setiap rombongan belajar.

Adapun rekapitulasi jumlah siswa MTs. Al-Ittihadiyah Medan berdasarkan Data Rekapitulasi Siswa Tahun Ajaran 2015/2016⁶ dengan jelas diketahui bahwa jumlah keseluruhan siswa MTs. Al-Ittihadiyah Medan dari 15 kelas belajar adalah sebanyak 449 siswa, yang terdiri 253 siswa laki-laki dan 196 siswi perempuan. Informasi ini menggambarkan bahwa MTs. Al-Ittihadiyah Medan adalah sekolah yang diminati masyarakat. Hal ini terbukti bahwa MTs. Al-Ittihadiyah Medan memiliki jumlah siswa yang sangat banyak dan hampir menyentuh angka 500 siswa.

C. KEUNGGULAN PROGRAM MTS AL-ITTIHADIYAH MEDAN

Jumlah siswa MTs. Al-Ittihadiyah Medan yang banyak di atas rata-rata tentunya memiliki sebab kelebihan yang dipandang berbeda oleh masyarakat, sehingga layak untuk menitipkan anaknya untuk didik di Madrasah ini. Dengan demikian masyarakat memberikan amanah kepada MTs. Al-Ittihadiyah Medan untuk mendidik anak-anaknya dengan pertimbangan-pertimbangan yang berbeda. Adapun diantara pertimbangan tersebut adalah program-program pembelajaran MTs. Al-Ittihadiyah Medan yang dipandang baik bagi perkembangan siswa. Adapun program-program pembelajaran MTs. Al-Ittihadiyah Medan yaitu:

⁶ *Ibid.*, h. 89

1. Kurikulum Relevan

Kata kurikulum dalam bahasa Arab disebut dengan *Manhaj* yang berarti jalan terang yang dilalui oleh manusia pada berbagai bidang kehidupan.⁷ Kurikulum adalah rencana atau bahasan pengajaran, sehingga arah kegiatan pendidikan menjadi jelas dan terang.⁸ Menurut Oemar Hamalik kurikulum adalah program pendidikan yang disediakan oleh lembaga pendidikan (sekolah) bagi peserta didik.⁹ Kurikulum sebagai suatu sistem keseluruhan memiliki komponen-komponen yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya, yaitu: 1) tujuan; 2) materi; 3) metode, dan 4) organisasi; 5) evaluasi.¹⁰ Setiap komponen dalam kurikulum tersebut sebenarnya saling terkait, bahkan masing-masing merupakan bagian integral dari kurikulum tersebut.

Al-Ittihadiyah sebagai organisasi Islam yang memiliki dan mengelola pendidikan Islam sejak awal telah merumuskan dan menyusun kurikulum pendidikan Islam yang dipakai oleh seluruh lembaga pendidikan yang dinaunginya.¹¹ Kurikulum yang baik adalah kurikulum dikelola dengan manajemen yang baik. Hal tersebut dikarenakan Manajemen kurikulum memiliki peran penting dalam meraih tujuan pendidikan. Hal ini dikarenakan kurikulum sebagai jantung tujuan pendidikan. Kurikulum yang disusun akan menghasilkan budaya belajar yang menarik.¹² Kurikulum yang ditetapkan di MTs. Al-Ittihadiyah Medan adalah kurikulum yang disusun sesuai aturan pemerintah dan kebutuhan perkembangan siswa. Kurikulum yang diterapkan MTs. Al-Ittihadiyah Medan memadukan Kurikulum Kementerian Agama dengan pelajaran Agama dan pelajaran umum. Pendidikan Islam merupakan aspek prioritas berupa mata pelajaran:

⁷ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 1994), h. 61.

⁸ Abuddin Nata, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2010), h. 121.

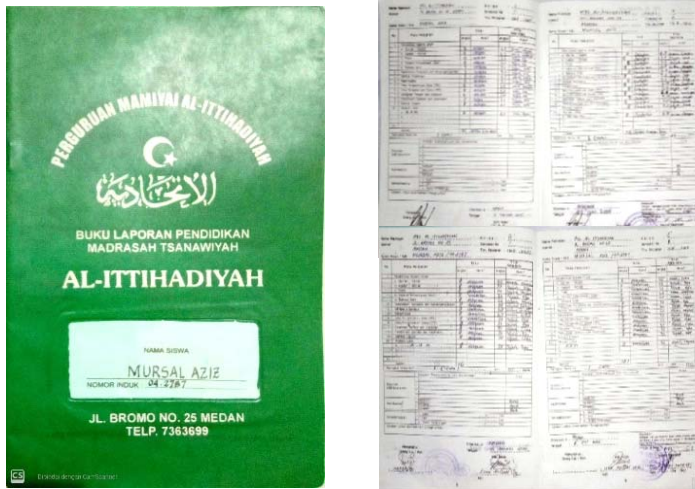
⁹ Zainal Arifin, *Pengembangan Manajemen Mutu Kurikulum Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Diva Press, 2012), h. 37

¹⁰ Siti Halimah, *Telaah Kurikulum* (Medan: Perdana Publishing, 2011), h. 147.

¹¹ Soiman, *Pendidikan Al-Ittihadiyah: Analisis Kurikulum dan Metode* (Medan: Perdana Publishing, 2018), h. 85.

¹² Mursal Aziz, "Manajemen Kurikulum dalam Pengembangan Budaya Belajar di Madrasah Aliyah Mu'allimin Univa Medan", dalam *ITTIHAD*, Vol. I, No.2, Juli-Desember 2017, h. 196.

Fikih, Akidah Akhlak, Qur'an Hadis dan SKI. Selain itu muatan lokal yang diterapkan di MTs. Al-Ittihadiyah Medan adalah Aksara Arab Melayu. Kondisi kurikulum di MTs. Al-Ittihadiyah Medan dapat dilihat dari nilai raport.



Gambar Raport Siswa Gambaran Kurikulum MTs. Al-Ittihadiyah Medan

2. Pesantren Kilat Ramadhan

Pesantren kilat adalah proses pembelajaran yang lamanya berkisar 7 sampai 30 hari. Pada kegiatan tersebut diajarkan membaca Alquran, keimanan Islam, fikih dan akhlak.¹³ Pesantren kilat menjadi wadah bagi masyarakat untuk menambah ilmu agama. Tidak hanya bermuatan ibadah dan Alquran, kegiatan pesantren kilat banyak memberikan manfaat lebih bagi para peserta didik dalam mengembangkan potensinya.

MTs. Al-Ittihadiyah Medan setiap bulan Ramadhan melaksanakan kegiatan Pesantren Kilat Ramadhan. Hal tersebut adalah bagian program pendidikan yang dikembangkan MTs. Al-Ittihadiyah Medan dalam mengembangkan potensi pendidikan siswa pada bulan Ramadhan. Kegiatan ini adalah kegiatan rutinitas tahunan yang banyak manfaatnya bagi peserta didik. Pada kegiatan tersebut peserta didik dikembangkan

¹³ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), h. 121.

dalam bacaan Alquran dan nilai-nilai pendidikan spiritual. Setelah kegiatan pesantren kilat selesai maka peserta didik yang mengikuti kegiatan tersebut akan diberikan sertifikat atau Piagam Penghargaan.



Gambar Sertifikat/ Piagam Penghargaan Pesantren Kilat

3. Membangun Kompetensi Melalui Perlombaan

Keberadaan lembaga pendidikan Islam yang dikelola organisasi keagamaan, khususnya Al-Ittihadiyah di Indonesia baik secara legal benar-benar telah mapan dan cukup memberikan harapan yang besar untuk dapat berperan aktif dan positif dalam pembentukan pribadi bangsa. Dalam prosesnya lembaga pendidikan Al-Ittihadiyah harus mampu menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kekuatan moral, etika dan spritual dalam membangun bangsanya terutama dalam memasuki era globalisasi atau abad ke-21.¹⁴

Pendidikan dalam Islam harus dipahami sebagai upaya mengubah manusia dengan pengetahuan tentang sikap dan perilaku yang sesuai dengan kerangka nilai ideologi Islam. Dengan demikian, pendidikan dalam Islam merupakan proses mendekatkan manusia pada tingkat

¹⁴ Anzizhan dan Syafaruddin, *Visi Baru Al-Ittihadiyah* (Medan: Perdana Publishing, 2015), h. 143.

kesempurnaannya dan mengembangkan kemampuannya yang dipandu oleh ideologi atau akidah Islam.¹⁵

Pendidikan Islam secara khusus adalah bimbingan jasmani dan rohani berdasarkan hukum-hukum agama Islam menuju terbentuknya kepribadian utama menurut ketentuan ajaran Islam.¹⁶ MTs. Al-Ittihadiyah Medan dalam mengembangkan potensi peserta didik juga melakukan kompetisi berupa perlombaan-perlombaan pada perayaan hari besar Islam dan lainnya. Semua peserta didik diberikan kesempatan untuk mengikuti perlombaan tanpa dibatasi, sehingga diharapkan dapat membangun semangat belajar peserta didik dan mengembangkan potensinya. Adapun contoh perlombaan-perlombaan yang dilombakan di MTs. Al-Ittihadiyah Medan adalah hafalan surat, kaligrafi, praktek shalat, pidato dan lainnya.

4. Pemberdayaan Siswa dengan Biaya Sekolah Terjangkau

Madrasah adalah salah satu lembaga pendidikan Islam yang penting dalam merespon untuk kebutuhan masyarakat. Madrasah merupakan lembaga pendidikan Islam yang diminati karena transformasi dalam pengembangan kurikulum pendidikan Islam sesuai untuk kebutuhan pendidikan Islam.¹⁷ Berdasarkan hal tersebut madrasah harus menjawab kebutuhan dan kondisi pendidikan masyarakat termasuk efisien dalam biaya pendidikan.

MTs. Al-Ittihadiyah Medan di bawah naungan Yayasan Pendidikan Mamiyai Medan. Sebagaimana diketahui bahwa Mamiyai adalah lembaga social Al-Ittihadiyah yang sangat peduli kepada saudara-saudara seiman khususnya yang membutuhkan pertolongan. Hal ini juga berdampak kepada sekolah-sekolah yang dikelolanya yang berlandaskan bantuan dan pertolongan terhadap pendidikan Islam.

¹⁵ Mursal Aziz, "Politik Pendidikan Pada Masa Nabi Muhammad Saw." dalam Jurnal WARAQAT, Volume II, No. 1, Januari-Juni 2017, h. 193.

¹⁶ Syafaruddin dkk., *Ilmu Pendidikan Islam: Melejitkan Potensi Budaya Umat* (Jakarta: Hijri Pustaka Utama, 2012), h. 23.

¹⁷ Mursal Aziz dkk., Al-washliyah Educational Council Policy in The Development Of Madrasah Aliyah Curriculum in North Sumatera, dalam *Abjadia: International Journal of Education* Vol. IV No. 1 Juni 2019, h. 32.

Yayasan Mamiyai berawal dari ketika Tuan Syaikh H. Abd. Malik menyerahkan kepada Al-Ittihadiyah Perguruan Al-Falah. Dimana sebelum penyerahan perguruan tersebut telah mengasuh anak-anak miskin dan yatim untuk dididik. Maka ketika perguruan tersebut diserahkan ke Al-Ittihadiyah terpaksa Al-Ittihadiyah mengambil alih keseluruhannya termasuk anak-anak miskin dan yatim. Berdasarkan hal tersebut maka PB. Al-Ittihadiyah membentuk suatu majelis yang bernama MAMIYAI (Majelis Anak Miskin Yatim Al-Ittihadiyah). Adapun susunan pengurusnya yaitu: H. Syarif Siregar, St. Baiduri, Hamzah, Salimin, dan Sarmin.¹⁸ Berdasarkan latar belakang Yayasan Al-Ittihadiyah Mamiyai dari awal berdirinya yaitu tanggal 19 Mei 1943 bertujuan membantu umat Islam dalam berbagai aspek termasuk pendidikan.

Semua ormas Islam melakukan pemberdayaan umat melalui pendidikan sesuai dengan yang ditulis oleh Hasan Bakti Nasution. Hal tersebut dikarenakan bidang ini menjadi kebutuhan primer umat. Di samping itu, terdapat dorongan yang begitu kuat dari ajaran Islam agar menuntut ilmu, sehingga dikategorikan sebagai kewajiban individual. Maraknya kebodohan dan rendahnya kualitas pendidikan, menjadi dasar utama mengapa pendidikan menjadi tujuan utama ormas Islam.¹⁹ Berdasarkan pertimbangan yang sama Yayasan Pendidikan Al-Ittihadiyah Mamiyai bertujuan membangun pendidikan yang berkualitas dengan biaya yang terjangkau dan tidak memberatkan orang tua siswa. Sehingga dengan biaya yang terjangkau siswa-siswi banyak terbantu dengan fasilitas pendidikan yang tersedia di MTs. Al-Ittihadiyah Medan walaupun dengan biaya terjangkau. Hal ini terbukti bahwa bangunan Yayasan pendidikan Al-Ittihadiyah Mamiyai sampai 3 lantai dan cukup luas. Sesuatu yang unik bagi Yayasan pendidikan Al-Ittihadiyah Mamiyai semua unit sekolah atau madrasah di Yayasan pendidikan Al-Ittihadiyah Mamiyai langsung membayar kepada pegawai bendahara Yayasan pendidikan Al-Ittihadiyah Mamiyai, tidak per unit sekolah. Jadi berkaitan dengan uang dikelola langsung oleh Yayasan. Hal tersebut bisa dilihat pada kartu pembayaran SPP siswa.

¹⁸ Seksi Kongres X dan Ulang Tahun Al-Ittihadiyah, *¼ Abad Al-Ittihadiyah* (Medan: t.p, 1960), h. 34-35.

¹⁹ Anzizhan dan Syafaruddin, *Visi*, h. 39.



Gambar Kartu Pembayaran SPP Siswa

5. Khataman Alquran

Al-Ittihadiah sangat peduli pada pendidikan Islam. K.H. Sajuti Noor pada ulang tahun ke 33 Al-Ittihadiah di Bandung menuliskan tentang tujuan pendidikan Islam yaitu:

- Menyiapkan putra dan putri Al-Ittihadiah supaya ketika mereka dewasa nanti mereka sanggup melaksanakan pekerjaan amal dunia dan akhirat sehingga tercipta kebahagiaan dunia dan akhirat.
- Tujuan 'ubudiyah yaitu memperhambakan diri kepada Allah swt.
- Bertujuan menjadi manusia yang berakhlak.²⁰

Berdasarkan hal tersebut MTs. Al-Ittihadiah Medan membuktikan kepedulian terhadap pendidikan Islam. Hal tersebut bukan hanya dibuktikan dengan biaya yang terjangkau, akan tetapi juga dengan program kegiatan yang berkualitas. Termasuk diantaranya yaitu program Khataman Alquran. Hal ini dikarenakan MTs. Al-Ittihadiah Medan memandang penting Pendidikan Alquran.

²⁰ Seksi Publikasi Panitia Muktamar, *Muktamar ke XII Al Ittihadiah* (Bandung: Seksi Publikasi Panitia Muktamar, 1968), h. 52.

Alquran sangat urgen dalam pendidikan Islam, sejatinya peserta didik harus betul-betul dapat membaca, memahami dan mengaplikasikan petunjuk dan pedoman Alquran.²¹ Alquran merupakan wahyu Allah swt. sebagai petunjuk dan intruksi untuk melaksanakan Tugas kenabian Rasulullah saw. sewaktu beliau mencapai usia 40 tahun.²² Alquran adalah petunjuk yang *haq* dan dapat dibuktikan kebenarannya sebagai cahaya petunjuk yang kebenarannya dapat dibuktikan dengan ilmu-ilmu pendukung sehingga sejatinya seorang muslim wajib mempercai kebenaran Alquran.²³ Berdasarkan hal tersebut MTs. Al-Ittihadiyah Medan mengoptimalkan potensi pengembangan kurikulum di bidang Alquran melalui kegiatan Khatam Alquran.

Mengkhatamkan Alquran berarti menyelesaikan bacaan Alqurannya tanpa terkecuali yang diprogramkan Madrasah kepada peserta didik kelas IX khususnya sebelum melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya. Khataman Alquran ini dilakukan secara bersama-sama, meBaca bersama, do'a bersama dan pembagian pulut kuning beserta telur. Selain itu setiap siswa yang telah mengikuti kegiatan khataman Alquran akan diberikan sertifikat atau Piagam Penghargaan.



Gambar Sertifikat atau Piagam Penghargaan Khatam Alquran

²¹ Mursal Aziz & Zulkipli Nasution, *Metode Pembelajaran Bata Tulis Al-Qur'an: Memaksimalkan Pendidikan Islam Melalui Al-Qur'an* (Medan: Pusdikra MJ, 2020), h. 152.

²² Mursal Aziz, Siti Fatimah, *Sejarah Peradaban Islam: Mengambil P'tibar Pembelajaran dari Sejarah dalam Mengembangkan Potensi Pendidikan yang Berkualitas* (Medan Febi UIN SU Press, 2018), h. 9.

²³ Mursal Aziz & Zulkipli Nasution, *Al-Qur'an: Sumber Wawasan Pendidikan dan Sains Teknologi* (Medan: Widya Puspita, 2019), h. 7.

d. Penutup

MTs. Al-Ittihadiyah Medan beralamat di Jalan Bromo, No. 25 Medan, Sumatera Utara adalah salah satu lembaga pendidikan Islam yang berperan dalam membangun pendidikan Islam yang berkualitas. Tujuan madrasah ini adalah untuk membentuk siswa/i yang berakhlakul karimah, berilmu pengetahuan dasar, serta mengetahui dan memahami pokok-pokok keimanan, keislaman dan mampu menerapkan dalam kehidupan sehari-hari.


MTs. Al-Ittihadiyah Medan di bawah naungan Yayasan Pendidikan Al-Ittihadiyah Mamiyai memiliki banyak guru. Selain itu jumlah siswa MTs. Al-Ittihadiyah Medan juga tergolong sangat banyak, sehingga sekolah ini termasuk sekolah yang diminati. Masyarakat memberikan amanah kepada MTs. Al-Ittihadiyah Medan untuk mendidik anak-anaknya tentunya memiliki pertimbangan-pertimbangan tertentu. Di antara pertimbangan tersebut adalah program-program pembelajaran MTs. Al-Ittihadiyah Medan yang dipandang baik bagi perkembangan siswa seperti: kurikulum yang relevan, pesantren kilat Ramadhan, Membangun Kompetensi Melalui Perlombaan, Pemberdayan Siswa dengan biaya terjangkau, Khataman Alquran.

BAGIAN VII

EKSISTENSI LEMBAGA PENDIDIKAN AL-ITTIHADIAH DI ERA INDUSTRI 4.0

Muhammad Shaleh Assingkily, S.Pd., M.Pd.

A. PENDAHULUAN

endidikan merupakan penghela antara manusia dan keberlangsungan hidupnya. Membahas pendidikan, sejatinya membahas upaya menciptakan Sumberdaya Manusia (SDM) unggul bagi suatu bangsa. Sehingga, dapat dikatakan bahwa merawat pendidikan menjadi aspek vital dalam merawat seluruh aspek kehidupan manusia yang mendiami suatu bangsa. Bahkan, bangsa (Indonesia) wajib memfasilitasi pendidikan bagi setiap anak bangsa.

Urgensitas pendidikan bagi setiap anak bangsa, tidak sekadar menjadi kewajiban bangsa untuk memfasilitasinya. Sebab, sebagai suatu kebutuhan, pendidikan dipandang penting sebagai prioritas utama yang diberikan oleh setiap orang kepada bangsanya. Hal ini seperti yang dilakukan oleh berbagai ormas Islam di Indonesia, Muhammadiyah, Nahdlatul Ulama, Al Jam'iyatul Al Washliyah, Al-Ittihadiyah dan lainnya. Ormas Islam tersebut mendirikan suatu lembaga pendidikan sebagai tempat mencetak generasi Islam yang intelektual Ilmuan dan ilmuan yang Intelektual.

Al-Ittihadiyah sebagai salah satu ormas Islam di Indonesia sejak berdirinya telah memfokuskan syiar agama melalui dakwah, pendidikan, dan juga membangun ekonomi bangsa. Didirikan (dideklarasikan) di gedung *Zellefstandig (Yong Islamiten Bond)* Jl. Sisingamangaraja, belakang

Masjid Raya Medan pada tanggal 27 Januari 1935 M (bertepatan dengan tanggal 21 Syawal 1353 H).¹

Secara formal, maksud didirikannya Al-Ittihadiyah adalah untuk:

- a. Mempertegoeh perhoeboengan silatoerahim sesama oemat Islam;
- b. Mengoesahakan berdirinja roemah2 pergoeroean Islam;
- c. Mengatoer dan mensesoeaikan daftar peladjaran dalam roemah2 pergoeroean AI dan roemah2 pergoeroean jang bergaboeng dengan AI;
- d. Memperloeas sjī'ar dan propaganda Islam, dengan djalan melangsoengkan tabligh2, memperingati oepatjara jang sepatoetnja hari2 peringatan dalam agama Islam; dan
- e. Lain2 oesaha jang haroes dan halal.²

Di antara tujuan (maksud) didirikannya Al-Ittihadiyah di atas, perhatian terhadap aspek pendidikan tergolong besar, yakni pada poin (b) dan (c). Dengan adanya perguruan Islam Al-Ittihadiyah, maka tujuan pembelajaran dan yang dicita-citakan Al-Ittihadiyah dapat menghadirkan generasi sesuai dengan penamaan organisasi ini, yakni sebagai pemersatu umat.

Menurut Sayuti Noor dalam Al Rasyidin, salah seorang tokoh ulama Al-Ittihadiyah, ada tiga tujuan pendidikan Islam yang digagas Al-Ittihadiyah. *Pertama*, menciptakan putra/i Muslim agar mampu melaksanakan tugas-tugas kehidupan dunia dan akhirat. *Kedua*, bertujuan *'ubudiyah*, yakni agar putra/i Muslim memperhambakan dirinya kepada Allah swt. *Ketiga*, menjadikan putra/i Muslim menjadi manusia-manusia berakhlak mulia.³

Kehadiran lembaga pendidikan Al-Ittihadiyah dalam perkembangannya menunjukkan eksistensi yang begitu baik, hal ini terbukti dengan minat dan kepercayaan masyarakat hingga saat ini untuk menyekolahkan

¹ Al Rasyidin, "Organisasi Islam di Tanah Melayu: Ideologi dan Gerakan Al-Ittihadiyah Sebelum Era Reformasi" *Journal of Contemporary Islam and Muslim Societies*, 2 (1), 2018: 50-90. <http://dx.doi.org/10.30821/jcims.v2i1.1746>.

² C.V.O. Conferentie Al-Ittihadiyah, "Azas, Toejoean, Oesaha, dan Organisatie Al-Ittihadiyah" dalam *Conferentie Jubileum 6 Tahun 1935-1941 Al-Ittihadiyah* (t.t.p.: C.V.O Conferentie Al-Ittihadiyah ke-1, 1941), h. 16.

³ Al Rasyidin, "Organisasi Islam... *Opcit*. Lihat juga Sayuti Noor, "Dakwah dan Pendidikan Islam" dalam *Muktamar Al-Ittihadiyah ke XII* (Bandung: Seksi Publikasi Panitia Muktamar Al-Ittihadiyah ke-13, 1968), h. 52-53.

anak mereka ke lembaga perguruan Al-Ittihadiyah, khususnya Sumatera Utara Medan. Seperti perguruan Al-Ittihadiyah (Mamiyai) Bromo Medan, Perguruan Al-Ittihadiyah Pkl. Al-Mansur, dan Perguruan Al-Ittihadiyah Laut Dendang, Perguruan Al-Ittihadiyah Percut.

Untuk itu, tulisan ini akan mendeskripsikan secara analitis terkait eksistensi lembaga pendidikan Al-Ittihadiyah di era industri 4.0. Dengan demikian, melalui tulisan ini akan tampak jelas bagaimana Al-Ittihadiyah berdiri sebagai ormas Islam, eksistensinya di bidang pendidikan Islam, peranan Al-Ittihadiyah dalam menciptakan generasi Muslim sejati, dan eksistensi lembaganya di era industri 4.0.

B. AL-ITTIHADIYAH DAN PENDIDIKAN ISLAM

Al-Ittihadiyah merupakan salah satu dari berbagai ormas Islam yang ada di Indonesia. Didirikan pada tanggal 27 Januari 1935 oleh Syekh KH. Ahmad Dahlan.⁴ Sebelum berdirinya Al-Ittihadiyah, telah ormas yang didirikan sebagai perhimpunan anggota masyarakat untuk mencapai tujuan bersama, seperti Sarikat Dagang Islam (SDI) pada tahun 1911, kemudian tahun 1912 berubah menjadi Sarikat Islam (SI). Berikutnya lahirlah ormas Islam seperti Muhammadiyah (1912), Jamiat Khair (1912), Persatuan Islam/Persis (1923), Nadlatul Ulama' (1926), Al Jam'iyatul Al Washliyah (1930), Persatuan Tarbiyatul Islamiyah/Perti (1930) dan berbagai ormas lainnya.⁵

Peranan berbagai ormas Islam di atas, merupakan suatu realita yang tercatat dalam sejarah bangsa dan dalam kehidupan politik di Indonesia. Berkaitan dengan itu, kini Al-Ittihadiyah memasuki usia 85 tahun (pada tahun 2020). Sejatinya, perjalanan usianya sudah cukup panjang. Sebagai ormas Islam, Al-Ittihadiyah didirikan oleh salah satu ulama besar di Sumatera Utara, tepatnya di kota Medan, yang kiprahnya mengembangkan lembaga pendidikan Islam (madrasah dan sekolah),

⁴ Lihat Djanius Djamin, *Selayang Pandang Kiprah Al Ittihadiyah*, dalam Anzizhan & Syafaruddin, (ed.), *Al Ittihadiyah: Menjalín Kebersamaan dan Membangun Bangsa*, Jakarta: Hijri Pustaka Utama, 2006, h. 37.

⁵ Anzizhan dan Syafaruddin, *Visi Baru Al Ittihadiyah*, (Bandung: Citapustaka Media, 2004), h. 32-33.

kegiatan dakwah, dan pembinaan sosial umat Islam melalui panti asuhan untuk membantu pembinaan anak yatim-piatu dari keluarga miskin.⁶

Al-Ittihadiyah sebagai ormas Islam, meskipun lahir dan separuh usianya berkembang di Sumatera Utara, namun pada era kepemimpinan tahun 1978, sengaja dipindahkan Dewan Pimpinan Pusat (DPP) untuk berkantor dan berkedudukan di Jakarta. Dalam era kepemimpinan H. Ali Imran Kadir, SH, sebagai ketua umum dan Drs. Anzizhan, MM sebagai sekretaris Umum DPP Al-Ittihadiyah sampai tahun 2004. Ketika Mukhtar ke-17 Al-Ittihadiyah yang berlangsung tanggal 2 s/d 3 Juli 2004 di Asrama Haji Pondok Gede Jakarta, terpilih ketua umum Brigjend Drs. H. A. Nazri Adlani dan dalam kepengurusannya didampingi Sekretaris Umum H. Martin Roestami, SH.

Dalam dinamika organisasi yang sibuk mengembangkan berbagai wilayah dan cabang secara internal dan menjalin komunikasi eksternal dengan pemerintah dan ormas Islam lainnya, baru pada tahun 2010, dilaksanakan Mukhtar ke-18 Al Ittihadiyah di Universitas Djuanda Bogor. Dari Mukhtar ini terpilih Dr. H. Martien Roestamy, MH, sebagai ketua umum DPP Al Ittihadiyah, dan didampingi oleh Dr. H. Endin Mujahidin, M.Si. Saat ini DPP Al Ittihadiyah sedang mengembangkan program strategis, dengan membentuk berbagai pengurus wilayah DKI Jakarta, dan di daerah Jawa Barat, Banten, dan Jawa Tengah serta Kepulauan Riau.

Dalam konteks ini efektivitas kepemimpinan Al Ittihadiyah sebagai ormas Islam penting sekali ditingkatkan. Karena itu, kaderisasi pimpinan Al-Ittihadiyah menjadi keniscayaan dalam era pembentukan dan pengembangan wilayah dan cabang Al-Ittihadiyah. Untuk mewujudkan keinginan peran ormas Islam dalam membangun bangsa, tidak ada jalan lain yang paling efektif, kecuali pemimpin ormas Islam harus mengemban visi Islam. Kiprah para pemimpin ormas Islam dalam menjalankan aktivitas pendidikan, dakwah, sosial dan politik harus tetap konsisten dalam kerangka nilai Islam.⁷

⁶ Lihat Ja'far, *Biografi Ketua Umum Pengurus Besar Al Jam'iyatul Washliyah 1930-2015*, (Medan: Perdana Publishing, 2015), h. 15.

⁷ Djanius Djamin, *op.cit*, h.43.

Al-Ittihadiyah melembagakan gerakan persatuan Islam. Hal ini disemangati oleh panggilan Allah kepada umat Islam sebagai *ummatan wahidah* (umat yang satu), yang artinya: "Sungguh, (agama tauhid) inilah agama kamu, agama yang satu dan Aku adalah Tuhanmu, maka sembahlah Aku" (QS. Al Anbiya': 92). Itu artinya, kesatuan umat Islam dibingkai dengan kesamaan akidah, yaitu umat yang berakidah tauhid.

Dengan demikian, dalam aspek pendidikan, Al-Ittihadiyah menekankan betapa pendidikan yang mengarahkan anak kepada ketauhidan adalah prioritas utama. Selanjutnya, anak dididik untuk mengutamakan konsep *ummatan wahidah* guna menuntunnya kepada fitrah penciptaan, baik secara individu, sosial, maupun masyarakat secara luas. Sehingga, tujuan mulia untuk mempersatukan umat dapat terwujud melalui pendidikan yang dikembangkan oleh ormas Islam Al-Ittihadiyah.

C. EKSISTENSI AL-ITTIHADIYAH DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Pendidikan Islam merupakan proses pembinaan fitrah anak berdasarkan kepada sumber ajaran Islam dalam rangka membentuk kepribadian muslim sejati. Karena dalam padangan Islam setiap anak dilahirkan dengan membawa fitrah (QS.30:30),⁸ yang perlu dikembangkan sejak anak lahir dengan bimbingan orang tua, guru, ustaz, dan pengaruh lingkungan. Jika anak memperoleh bimbingan yang baik sesuai dengan ajaran Islam maka anak akan memiliki pribadi muslim sejati yang secara optimal memiliki iman yang kuat, akhlak mulia, dan amal sholeh yang banyak sehingga anak bermanfaat bagi orang lain.

Dalam rangka mengembangkan pribadi Muslim sejati, diperlukan bimbingan atau pembinaan yang sistematis terhadap fitrah anak. Tidak hanya orang tua yang berperan dalam keluarga untuk mengarahkan, membimbing, memberikan keteladanan, pembiasaan/latihan dan ganjaran

⁸ Kata "Fitrah" lazim diartikan sebagai potensi, kecenderungan, tabiat, atau instink. Dalam Al Ta'rifat, fitrah diartikan sebagai potensi yang siap menerima agama. Potensi atau instink di sini dimaksudkan sebagai potensi atau instink yang berkecenderungan menerima ajaran Islam yang disampaikan oleh Allah. Dengan fitrah yang suci itulah manusia terbimbing mengenal Tuhannya, Pencipta Yang Maha Tunggal. Lihat *Tafsir Al Qur'an Tematik: Hubungan Antar umat Beragama*, (Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama, 2008), h. 7.

sesuai dengan prinsip-prinsip ajaran Islam. Namun pembinaan yang sistematis dapat diberikan sesuai dengan keperluan perkembangan anak secara berkesinambungan sampai kepada tercapainya kualitas pribadi sholeh atau Muslim sejati yang bermanfaat bagi orang lain untuk mencapai kehidupan yang lebih baik.⁹

Dalam hal ini, pelebagaan pendidikan Islam dalam berbagai jenis, kegiatan, dan proses sangat diperlukan. Saat ini sudah berkembang berbagai lembaga pendidikan Islam, sebagaimana halnya dengan madrasah, pesantren, dan sekolah Islam. Sejak pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah sampai pendidikan tinggi sudah berkembang dalam kehidupan umat Islam. Pelebagaan pendidikan Islam dimaksudkan untuk memberikan layanan bimbingan, pembinaan, dan pendidikan yang terarah, terprogram, terpadu dan menyeluruh aspek perkembangan anak sehingga anak berkembang secara optimal melalui pelaksanaan kurikulum pendidikan Islam yang dilaksanakan oleh guru melalui pembelajaran. Di sini berlangsung transformasi kebudayaan Islam sebagaimana nilai-nilainya ada dalam kurikulum pendidikan Islam, yang berisikan tujuan, metode, pengetahuan dan isi kurikulum, dan evaluasi pembelajaran sehingga dapat diketahui perubahan kepribadian atau perilaku anak yang terlihat dari pengetahuan yang dikuasainya, perubahan kepada sikap yang baik, dan peningkatan keterampilan untuk hidup.

Pendidikan Islam merupakan proses pembinaan fitrah anak berdasarkan kepada sumber ajaran Islam dalam rangka membentuk kepribadian Muslim sejati. Karena dalam pandangan Islam setiap anak dilahirkan dengan membawa fitrah (QS. 30: 30),¹⁰ yang perlu dikembangkan sejak anak lahir dengan bimbingan orang tua, guru, ustaz, dan pengaruh

⁹ Lihat A. Qodri Azizy, *Pendidikan (Agama) untuk Membangun Etika Sosial*, (Semarang: PT. Aneka Ilmu, 2003), h. 141.

¹⁰ Kata “Fitrah” lazim diartikan sebagai potensi, kecenderungan, tabiat, atau instink. Dalam Al Ta’rifat, fitrah diartikan sebagai potensi yang siap menerima agama. Potensi atau instink di sini dimaksudkan sebagai potensi atau instink yang berkecenderungan menerima ajaran Islam yang disampaikan oleh Allah. Dengan fitrah yang suci itulah manusia terbimbing mengenal Tuhannya, Pencipta Yang Maha Tunggal. Lihat *Tafsir Al Qur’an Tematik: Hubungan Antar umat Beragama*, (Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama, 2008), h. 7.

lingkungan. Jika anak memperoleh bimbingan yang baik sesuai dengan ajaran Islam maka anak akan memiliki pribadi muslim sejati yang secara optimal memiliki iman yang kuat, akhlak mulia, dan amal sholeh yang banyak sehingga anak bermanfaat bagi orang lain.

Dalam rangka mengembangkan pribadi muslim sejati, diperlukan bimbingan atau pembinaan yang sistematis terhadap fitrah anak. Tidak hanya orang tua yang berperan dalam keluarga untuk mengarahkan, membimbing, memberikan keteladanan, pembiasaan/latihan dan ganjaran sesuai dengan prinsip-prinsip ajaran Islam. Namun pembinaan yang sistematis dapat diberikan sesuai dengan keperluan perkembangan anak secara berkesinambungan sampai kepada tercapainya kualitas pribadi sholeh atau Muslim sejati yang bermanfaat bagi orang lain untuk mencapai kehidupan yang lebih baik.¹¹

Dalam hal ini, pelembagaan pendidikan Islam dalam berbagai jenis, kegiatan, dan proses sangat diperlukan. Saat ini sudah berkembang berbagai lembaga pendidikan Islam, sebagaimana halnya dengan madrasah, pesantren, dan sekolah Islam. Sejak pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah sampai pendidikan tinggi sudah berkembang dalam kehidupan umat Islam. Pelembagaan pendidikan Islam dimaksudkan untuk memberikan layanan bimbingan, pembinaan, dan pendidikan yang terarah, terprogram, terpadu dan menyeluruh aspek perkembangan anak sehingga anak berkembang secara optimal melalui pelaksanaan kurikulum pendidikan Islam yang dilaksanakan oleh guru melalui pembelajaran. Di sini berlangsung transformasi kebudayaan Islam sebagaimana nilai-nilainya ada dalam kurikulum pendidikan Islam, yang berisikan tujuan, metode, pengetahuan dan isi kurikulum, dan evaluasi pembelajaran sehingga dapat diketahui perubahan kepribadian atau perilaku anak yang terlihat dari pengetahuan yang dikuasainya, perubahan kepada sikap yang baik, dan peningkatan keterampilan untuk hidup.

Adapun jenis dan satuan lembaga pendidikan Al-Ittihadiyah di Sumatera Utara dapat diketahui bahwa di Kota Medan terdapat 22 lembaga pendidikan, yakni RA 6 unit, MI 2 unit, MTs 2 unit, MA 1 unit, SD 2 unit,

¹¹ Lihat A. Qodri Azizy, *Pendidikan (Agama) untuk Membangun Etika Sosial*, (Semarang: PT. Aneka Ilmu, 2003), h. 141.

SMP 2 unit, SMA 2 unit, SMK 1 unit dan MDA sebanyak 4 unit. Selanjutnya, daerah Deli Serdang terdapat 13 unit lembaga pendidikan, yakni SD 3 unit, MI 2 unit, MTs 2 unit, SMP 2 unit, RA 2 unit, dan MDA sebanyak 2 unit. Daerah Serdang Bedagai terdapat 4 unit lembaga pendidikan, yakni RA 1 unit, SD 1 unit, MTs 1 unit, dan MA juga 1 unit. Adapun di daerah Labuhanbatu terdapat 2 unit lembaga pendidikan, yakni masing-masing MTs dan MA sebanyak 1 unit.

Model lembaga pendidikan yang dikembangkan Al-Ittihadiyah dewasa ini nampak kurang maksimal, sebagaimana halnya sasaran pendidikan yang mengharapkan peran serta maksimal Al-Ittihadiyah sebagai ormas Islam. Paling ada dua dasawarsa pengembangan lembaga pendidikan baru Al Ittihadiyah nampak stagnan. Padahal di tengah akselerasi pembangunan nasional, maka pendidikan Al-Ittihadiyah diharapkan memberikan perhatian terhadap keseimbangan dan keberlanjutan pendidikan bagi anak-anak usia sekolah. Sejauh ini belum nampak perhatian Al-Ittihadiyah mengembangkan SMK atau MAK bagi pemenuhan satuan pendidikan menengah. Dalam rangka meningkatkan peran optimal, saatnya para pengelola pendidikan di Al-Ittihadiyah mengembangkan program pendidikan SMK dengan memperkuat sumberdaya personil, baik tenaga perencana/perancang, guru, manajemen, maupun sumberdaya dana dalam memenuhi pemenuhan harapan-harapan *stakeholders* pendidikan.

Selain itu, dalam bidang pengembangan pendidikan tinggi, Al-Ittihadiyah sama sekali belum mengambil peran, meskipun sudah pernah dirintis pendirian perguruan tinggi Al Ittihadiyah Sumatera Utara, ketika Drs. H. Bahasan Siregar, bersama teman seperjuangannya pada tahun 1980-an, namun gagal karena tidak ada ketersediaan sumberdaya manusia (SDM) untuk mengelola perguruan tinggi. Apalagi di tengah semakin besarnya harapan akan perlunya peningkatan angka partisipasi kasar pendidikan tinggi, maka pendirian perguruan tinggi baru, dan pembukaan berbagai program studi baru perguruan tinggi (Universitas, institut, sekolah tinggi, akademi) menjadi satu keniscayaan, terutama saat ini sudah masuk dasawarsa kedua abad ke-21.

Era industri 4.0 atau yang biasanya disebut sebagai revolusi industri yang ditandai oleh munculnya gejala mengglobal dalam berbagai bidang kehidupan sebagai akibat dari kemajuan dalam bidang teknologi komunikasi

dan informasi. Keadaan yang demikian menyebabkan timbulnya berbagai kemudahan dan peluang untuk saling mengakses berbagai hal yang ada di antara Negara-negara di dunia. Akibatnya kehidupan ditandai oleh adanya persaingan yang tajam. Dan agar dalam persaingan tersebut, seseorang akan tampil sebagai pemenang, maka selain dia harus memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang cukup dan bermutu juga harus bersikap modern, seperti kreatif, inovatif, dinamis, progresif, terbuka, dan dapat memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya. Orang-orang yang bersikap demikian itulah yang diperkirakan dapat *survive*, mampu mengubah tantangan menjadi peluang dan akhirnya keluar sebagai pemenang.¹²

Al-Ittihadiyah dalam dunia pendidikan di Indonesia khususnya Sumatera Utara, belumlah menunjukkan peranan yang signifikan baik secara kualitas maupun kuantitas. Begitupun, ormas Islam Al-Ittihadiyah ini terus menunjukkan eksistensi yang stabil dan mulai berkembang. Hal ini ditandai dengan berdirinya lembaga pendidikan yang terus konsisten mencetak generasi ittihad, yakni generasi yang mengutamakan ketauhidan dan persatuan sebagai ejawantah keutuhan bangsa. Berbagai upaya telah dilakukan oleh pihak pengurus Al-Ittihadiyah di tingkat wilayah Sumatera Utara maupun tingkat daerah yang ada. Sehingga, ke depan dapat dikatakan bahwa Al-Ittihadiyah menjadi salah satu ormas Islam penyedia “motor penggerak” dakwah, pendidikan, dan ekonomi umat di Sumatera Utara.

Wallahu yaqulu al-Haq wa Huwa Yahdi al-Sabil.

¹² Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Prenada, 2003), h. 118.

BAGIAN VIII

MANAJEMEN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SD SWASTA AL ITTIHADYAH LAUT DENDANG – DELI SERDANG

Ahmad Mukhlisin, M.Pd.

A. PENDAHULUAN

Di dalam sekolah sebenarnya ada beberapa faktor yang sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan pendidikan, misalnya seperti kepala sekolah. Karena kepala sekolah ini pengaruhnya besar untuk pencapaian tujuan pendidikan, maka pemerintah menetapkan 5 standar kompetensi kepala sekolah, artinya 5 standar ini harus dimiliki kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagaimana dalam permendiknas No 13 tahun 2007 dituntut memiliki lima kompetensi yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Dengan 5 standar ini lah diharapkan tujuan pendidikan tercapai dengan mudah.

Di antara 5 standar kompetensi kepala sekolah, di antaranya terdapat kompetensi supervisi, Supervisi dapat dirumuskan sebagai serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru dalam bentuk layanan profesional yang diberikan oleh supervisor (Pengawas sekolah, kepala sekolah, dan pembina lainnya) guna meningkatkan mutu proses dan hasil belajar mengajar. Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin

bahwa tujuan organisasi dapat tercapai.¹ Guna mencapai semua itu maka dalam pelaksanaan tugas pendidik perlu adanya supervisi, maksud dari supervisi di sini adalah agar pendidik mengetahui dengan jelas tujuan dari pekerjaannya dalam mendidik, mengenai apa yang hendak dicapai dari pelaksanaan pendidikan tersebut. Serta mengetahui pula fungsi dari pekerjaan yang pendidik lakukan. Ini tidak lain membantu pendidik agar lebih fokus pada tujuan yang ingin dicapai dalam pendidikan dan menghindarkan dari pelaksanaan pendidikan yang tidak relevan dengan tujuan pendidikan.

Setiap pelaksanaan program pendidikan memerlukan adanya pengawasan atau supervisi. Pengawasan atau supervisi bertanggung jawab terhadap keefektifan program itu. Oleh karena itu, supervisor haruslah meneliti ada atau tidaknya kondisi-kondisi yang akan memungkinkan menghambat tercapainya tujuan-tujuan pendidikan kemudian mengatasinya. Hal-hal yang perlu diperhatikan dan perlu dikembangkan pada setiap guru oleh kepala sekolah sebagai supervisor adalah kepribadian guru, peningkatan profesi secara kontiniu, proses pembelajaran, penguasaan materi pelajaran, keragaman kemampuan guru, dan kemampuan guru dalam bekerja sama dengan masyarakat.

Tugas seorang supervisor adalah membantu, mendorong dan memberikan keyakinan kepada guru, bahwa proses belajar mengajar harus terus diperbaiki dan dikembangkan, baik dari segi pengetahuan, sikap maupun keterampilan. Guru harus dibantu secara profesional dalam hal tersebut sehingga guru tersebut dapat berkembang dalam pekerjaannya yaitu untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi proses belajar mengajar.

Supervisi juga berupaya untuk menjadikan para guru-guru yang menjadi objek supervisi agar menjadi guru yang profesional dalam proses pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dari keberhasilan pendidikan. Pendidikan itu dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan-tujuannya. Akan tetapi salah satu realita yang terjadi saat ini adalah kekeliruan paradigma guru tentang adanya supervisi. Masih ada guru-guru yang takut bila disupervisi. Padahal supervisor tidak bertindak sebagai pihak yang hanya mencari kesalahan-kesalahan guru dalam melaksanakan

¹ Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 2009), h. 359.

tugasnya, melainkan supervisor berperan untuk memberikan layanan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh guru.

Untuk mengoptimalkan kegiatan supervisi disekolah, kepala sekolah harus terlebih dahulu memahami konsep supervisi itu, sehingga dapat memberi pemahaman kepada para guru tentang supervisi, dimana guru masih menganggap supervisi sebagai kegiatan yang hanya mencari kesalahan guru saja tanpa memberikan solusi terhadap masalah tersebut, padahal sebaliknya dan jika dilaksanakan secara optimal tentunya akan menguntungkan bagi guru itu sendiri.

Pelayanan supervisi yang paling efektif yakni pelayanan supervisi yang dilakukan oleh seorang manajer sekolah yakni kepala sekolah, dan pelayanan tersebut harus dilakukan secara totalitas dengan cara merencanakannya terlebih dahulu, mengorganisasikannya, melaksanakannya, dan mengevaluasinya. Ini sejalan konsep manajemen tentang fungsinya, yang dimana fungsi manajemen ada 4 yaitu (*planing*) perencanaan, (*Organizing*) pengorganisasian, (*actuating*) pelaksanaan, (*evaluating*) evaluasi. Hal ini dibutuhkan kesiapan seorang kepala sekolah secara mutu dan kualitas, sehingga dibutuhkan kesadaran dan tanggungjawab yang tinggi bagi para kepala sekolah sebagai pelaksana pengambil kebijakan tertinggi untuk memotivasi diri agar lebih menjiwai pekerjaannya dan menyadari betapa pentingnya peran kepemimpinannya diwujudkan guna memfasilitasi hubungan kerjasama yang manusiawi dan bijaksana.

Salah satu tugas kepala sekolah yaitu selaku supervisor adalah mengelola kegiatan supervisi disekolah yang dipimpinnya dengan maksimal mengingat kegiatan supervisi ini sangat penting untuk dilakukan karena masih banyak guru kurang berhasil dalam mengajar disebabkan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya profesionalitasnya. Oleh karena itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru dalam meningkatkan profesionalisme guru tersebut dengan memaksimalkan kegiatan supervisinya dengan manajemen yang bagus.

Pada umumnya jika sekolah dapat mengelola supervisi dengan baik maka hal tersebut akan berpengaruh baik kepada guru yang ada dalam sekolah tersebut, guru-guru yang disupervisi secara terstruktur tentunya akan meningkat profesionalitasnya. Hasil Penelitian Amiruddin (2012)

menunjukkan: (1) Terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru, dengan $t_{hitung} = 4,979 > t_{tabel} = 1,671$. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru adalah sebesar 9,49% (2) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru, dengan $t_{hitung} = 9,357 > t_{tabel} = 1,671$. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru adalah sebesar 5,79% (3) Terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru, dengan $F_{hitung} = 5,23 > F_{tabel} = 3,15$.²

Pada observasi awal penelitian tentang manajemen supervisi di Sekolah Dasar Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang fenomenanya menunjukkan bahwasannya kegiatan supervisi di sekolah tersebut secara umum sudah berjalan melalui kegiatan kunjungan kelas, memanggil guru ke kantor untuk memberi bimbingan dan memberi peringatan serta arahan-arahan kepada guru-guru agar kualitas kinerjanya meningkat, dan sekolah ini juga mampu membina guru-guru yang seluruhnya pegawai swasta yang berjumlah 16 guru, dan dari semua guru di sekolah tersebut tidak ada satupun guru yang Pegawai Negeri Sipil (PNS), kita ketahui jika seorang guru tersebut sudah PNS.

Dari seluruh guru hampir seluruhnya sudah sertifikasi yaitu 12 guru dari 16 sudah mengikuti pelatihan pendidikan guru dan lulus. Itu artinya banyak guru-guru yang mengajar di SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang ini memiliki keahlian cukup profesional, ini merupakan sesuatu yang luar biasa, dimana tidak ada satupun pendidik di sekolah ini yang sudah PNSakan tetapi sekolah ini memiliki guru yang profesional dan tentunya membuat sekolah ini terus berjalan dengan baik, menunjukkan bahwa pengelolaan kepala sekolah terhadap guru-guru dilakukan dengan sungguh-sungguh, itu terbukti dari kegiatan supervisi yang telah disebutkan sebelumnya.

Jika seseorang disupervisi oleh atasannya maka ia akan mengalami peningkatan, begitu halnya dengan guru, tentunya jika seorang guru

² Amiruddin, *Hubungan Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Guru*, 2012. Diunduh pada <https://amirhsb.wordpress.com/2013/01/28/jurnal-pendidikan/>, Pada tanggal 01 Desember 2014.

sering disupervisi atau dimotivasi oleh kepala sekolah, seyogyanya kesenjangan-kesenjangan dalam proses belajar mengajar seperti tidak adanya persiapan sebelum mengajar, tidak memakai RPP dan semacamnya itu tidak terjadi lagi, lebih lagi jika manajemen supervisinya sudah baik. Dengan adanya keunikan ini penulis akan membahas tentang manajemen supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan dampaknya terhadap profesionalisme para guru di SD tersebut. Dan Pada kesempatan ini penulis ingin meneliti dengan judul **“Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dalam meningkatkan Profesionalisme guru di SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang”**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana perencanaan supervisi kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang?, (2) Bagaimana pengorganisasian sumberdaya dalam supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang?

B. PROFIL SINGKAT SD SWASTA AL ITTIHADIYAH LAUT DENDANG

1. Sejarah Berdirinya SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang

Sejarah SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang ini berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah dan juga termasuk salah satu pendiri SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang ini dari awal. Awal terbentuknya sekolah SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang ini pada tahun 1985, dan didirikan oleh bapak Husaini Hasibuan. Dan pada awalnya sekolah ini bukanlah SD akan tetapi MIS yang berdiri pada tahun 1984, sekolah MIS tersebut hanya bertahan selama 1 tahun, sekolah tersebut tidak memiliki banyak murid dikarenakan masyarakat masih kolot melihat guru-guru yang berjilbab dan berkupiah, dan alasan sekolah ini dirubah menjadi SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang pada tahun 1985 karena SD lebih dipercaya oleh masyarakat dari pada MIS.

Pada awal berdirinya SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang ini pihak yayasan dan pendiri sekolah ini termasuk bapak Nazaruddin

selaku kepala sekolah saat ini berkerja keras untuk mendirikan sekolah tersebut, dengan awalnya mengumumkan kepada masyarakat sekitar, dari rumah ke rumah menyebarkan bahwasanya akan dibuka SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang. Mereka berusaha keras untuk meyakinkan masyarakat, akhirnya masyarakatpun percaya dan merespon dengan baik niat mereka. Dengan dibukanya SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang tersebut maka seluruh murid yang ada pada MIS yang berdiri sebelumnya seluruhnya dimutasi ke SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang ini. Pada awal berdirinya SD ini hanya memiliki murid sebanyak 17 murid saja dan hanya memiliki 1 guru saja. Dan ruangan belajar yang digunakan pada awalnya bukanlah kelas melainkan serambi mesjid/teras mesjid.

Pada awal berdirinya SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang ini yaitu tahun 1985, pada waktu ini uang SPP siswa hanya 100,-/bulan. Walaupun demikian itu sangat berharga pada waktu itu, akan tetapi dengan nominal tersebut tidak dapat banyak membantu pembangunan kelas untuk tempat untuk belajar. Akan tetapi dengan kerja keras pihak yayasan dan pendiri sekolah yang terus mengusulkan permohonan bantuan kepada pemerintah, pada akhirnya permohonan tersebut direspon oleh pemerintah dan memberi bantuan untuk mendirikan kelas sebanyak 6 lokal. Dengan berjalannya waktu, tahun ketahun muridpun terus bertambah hingga sampai saat ini sudah sampai 516 siswa dan jika terus dituruti permintaan masyarakat yaitu menyekolahkan anaknya di SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang ini tentunya murid pada sekolah ini sangat banyak akan tetapi dikarenakan kondisi sarana sekolah yang kurang memadai maka pihak sekolah membatasi murid yang mendaftar disekolah ini dan menerima dengan jumlah tertentu saja.

Letak geografis SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang cukup strategis, dikarenakan berada di tengah-tengah masyarakat sehingga memudahkan masyarakat/ para orang tua untuk menyekolahkan anaknya ke SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang dan dan sekolah ini jauh dari kebisingan jalan raya, sehingga memberi ketenangan para siswa dan guru melakukan PBM.

SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang mempunyai Nomor Statistik Sekolah Nasional 104070106095 dan NPSN 10213580, dan SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang memiliki izin pendirian sekolah pada tahun

1985 dan membangun seluas 554 m² yang dibangun diatas tanan seluas 1.772 m², serta memiliki izin operasi terakhir sekolah yaitu 421/11221/PDM/2009.

2. Visi dan Misi SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang

a. Visi SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang

Sekolah merupakan wadah pusat ilmu pengetahuan dan kebudayaan bagi peserta didik untuk membentuk sumberdaya manusia yang beriman dan bertakwa, cerdas, sehat jasmani dan rohani, berbudi pekerti yang luhur dan berakhlak mulia dan berdisiplin yang tinggi serta berjiwa demokrasi.

b. Misi SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang

1) Misi Jangka Pendek

- a) Mewujudkan kualitas (mutu pendidikan) di SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang.
- b) Menumbuhkembangkan peran serta masyarakat dalam memberdayakan seluruh organisasi sekolah untuk meningkatkan sarana dan prasarana untuk mewujudkan peningkatan mutu.
- c) Memotivasi dan membiasakan shalat, tulis dan baca Alquran di kalangan siswa.
- d) Menumbuhkembangkan budaya olahraga, budaya demokrasi, budaya malu, budaya disiplin dan menjauhi narkoba.
- e) Terwujudnya sumberdaya manusia (SDM) yang berkualitas dan berpotensi.

2) Misi Jangka Panjang

- a) Menumbuhkembangkan sifat kepemimpinan yang Islami di kalangan siswa sebagai generasi penerus bangsa khususnya di bidang pendidikan.
- b) Meningkatkan profesionalisme kerja guru, pengembangan kelembagaan dan manajemen untuk mewujudkan standar pendidikan nasional.

3. Struktur Organisasi SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang-Deli Serdang

| No | Jabatan | Tugas |
|----|----------------|--|
| 1 | Yayasan | <ul style="list-style-type: none"> a. Mendaftarkan sekolah kepada instansi terkait b. Menyusun kepengurusan sekolah c. Memberikan penyuluhan kepada kepala sekolah dan guru d. Menyediakan ruang belajar dan peralatan sekolah |
| 2 | Kepala Sekolah | <ul style="list-style-type: none"> a. Sebagai <i>educator</i> : b. Sebagai <i>Manajer</i>: c. Sebagai <i>administrator</i>: d. Sebagai <i>supervisor</i>: <p>Dikarenakan di SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang ini tidak memiliki Wakasek, oleh karena itu kepala sekolah memiliki fungsi tambahan yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menyusun perencanaan, membuat program kegiatan, dan penanggung jawab terlaksana program kegiatan tersebut. b. Pengorganisasian, pengarahan, ketenagaan, pengkoordinasian, pengawasan, penilaian, identifikasi dan pengumpulan data c. Menyusun laporan |
| 3 | Tata Usaha | <ul style="list-style-type: none"> a. Memegang uang SPP b. Mengolah data sekolah, guru, dan siswa c. Memegang buku induk d. Ikut serta dalam melaksanakan tugas tambahan kepala sekolah yang seharusnya tugas Wakasek. |
| 4 | Guru Kelas | <p>Guru kelas merupakan tugas tambahan bagi seorang guru yang fungsinya membantu kepala sekolah dalam mengelola siswa, membantu mengurus administrasi siswa, seperti mengisi rapot siswa, mengetahui kemajuan dan kelemahan siswa, dan mengenali karakter siswa. Guru kelas hanya ada pada pendidikan jenjang SD/MIS sederajat, jika pada jenjang SMP sederajat atau SMA sederajat itu tidak memiliki guru kelas, melainkan memiliki wali kelas.</p> |
| 5 | Guru | <ul style="list-style-type: none"> a. Sebagai korektor: guru harus bisa membedakan mana nilai yang baik dan mana nilai yang kurang baik. b. Sebagai inspirator: guru harus memberikan ilham yang baik bagi kemajuan belajara anak didik. |

| | | |
|---|-------|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> c. Sebagai informator: guru harus dapat memberikan informasi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, selain sejumlah bahan untuk setiap mata pelajaran yang telah diprogramkan dalam kurikulum. d. Sebagai organisator: guru memiliki kegiatan pengelolaan kegiatan akademik, menyusun tata tertib sekolah, menyusun kalender akademik, dan sebagainya. Semuanya diorganisasikan. e. Sebagai motivator: guru harus menganalisis motif-motif yang melatarbelakangi anak didik malas belajar dan menurun prestasinya di sekolah. f. Sebagai pengelola: guru harus bias mengelola suasana kelas dalam belajar untuk menghindari kebosanan siswa ketika pembelajaran berlangsung. g. Sebagai fasilitator: guru sebaiknya menyediakan fasilitas yang memungkinkan untuk kemudahan belajar peserta didik. h. Sebagai pendidik: guru harus mampu membimbing siswa-siswi menjadi manusia yang dewasa, bertanggung jawab dan cakap. |
| 6 | Siswa | Siswa merupakan warga belajar yang mendapat hak untuk memperoleh ilmu dan pengembangan kepribadian secara matang. |

4. Keadaan Kepala Sekolah SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang-Deli Serdang

SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang dipimpin oleh kepala sekolah yang berstatus kepegawaian Swasta dan berstatus non PNS, serta berumur berkisar antara 50-59 tahun. Kepala SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang tersebut bernama Nazaruddin, S.Pd.I tentunya berjenis kelamin laki-laki dan dari gelar yang ada pada nama Bapak tersebut memiliki pendidikan sampai tingkan Strata 1 (S1). Bapak Nazaruddin tersebut tamatan dari STAIS Al-Hikmah, dan memiliki masa kerja lebih dari 24 tahun serta diketahui dari hasil wawancara dengan Bapak Nazaruddin sudah menjabat sebagai kepala sekolah sekitar selama 21 tahun, yaitu menjabat sebagai kepala sekolah dari tahun 1994 sampai sekarang yaitu 2015.

Dari hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 12 Januari 2015 Bapak Nazaruddin ini menceritakan tentang jenjang pendidikan yang ditempuhnya, yaitu pada awalnya Bapak Nazaruddin menjalankan

perkuliahan di IAIN Sumatera Utara pada Fakultas Syariah, akan tetapi Bapak tersebut tidak sampai finis menyelesaikannya sampai Strata 1 (S1) dikarenakan Bapak tersebut mengalami sakit yang lumayan parah sehingga tidak dapat melanjutkan kuliahnya sampai akhir. Setelah sembuh Bapak Nazaruddin selaku kepala SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang tersebut berpindah kuliah ke STAIS Al-Hikmah pada Fakultas Tarbiyah Jurusan PAI, pada kampus STAIS Al-Hikmah ini lah Bapak Nazaruddin menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1).

5. Keadaan Sarana Prasarana SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang-Deli Serdang

SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang memiliki sarana dan Prasarana yang kurang memadai, itu terlihat dari perbandingan antara kelas yang ada dengan jumlah siswa secara keseluruhan, dimana jumlah siswa mencapai >500 siswa itu seharusnya memiliki 16-17 kelas, akan tetapi pada kenyataannya SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang ini hanya memiliki 6 kelas untuk semua murid, dan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwasannya sekolah tersebut ternyata melakukan pembelajaran dengan 2 tahap, yaitu tahap pagi dan tahap siang, dengan rincian untuk kelas 1,3 dan 6 masuk pada tahap pagi yaitu dari pukul 07:15-12:00 WIB, untuk kelas 2,4 dan 5 masuk pada tahap siang yaitu dari pukul 13:00-17:00 WIB.

Sarana yang lain yang dimiliki SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang ini yaitu ruang guru, ruang Kepala Sekolah, kamar mandi guru, kamar mandi siswa, WC untuk guru, WC untuk siswa 2. Sarana yang dimiliki SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang ini masih jauh dari sempurna, dimana masih banyak sarana yang kurang, seperti WC untuk murid sangat kurang memadai karena hanya 2 WC saja, padahal kita ketahui sebelumnya murid di SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang ini lebih dari 500 Siswa, dan karena rasio ideal jumlah WC perempuan 1:25 jumlah murid perempuan sedangkan rasio WC pria 1:40.³ Seharusnya SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang ini memiliki lebih banyak lagi

³ Habib, 2010, diunduh pada <http://pendidikannurulilmimedan.blogspot.com/2010/04/uks-rasio-ideal-toilet-sekolah.html>, tanggal 21 Januari 2015.

WC untuk murid. Sarana yang kurang di SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang ini yaitu tidak memiliki perpustakaan dan ruang UKS, padahal kedua sarana tersebut sangat penting.

6. Keadaan Guru SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang-Deli Serdang

SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang ini memiliki guru sebanyak 16 guru yaitu dengan rincian 2 guru laki-laki, dan 14 guru perempuan, yang keseluruhan guru tersebut berstatus kepegawaian non PNS. Hampir keseluruhan guru-guru yang mengajar di SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang ini memiliki pendidikan jenjang strata 1 (S1), karena hanya 1 guru yang tidak sampai S1 pendidikannya yaitu hanya sampai D3 saja. Dan tentunya guru-guru yang mengajar di SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang ini memiliki pengalaman yang banyak, itu terlihat dari masa kerja yang sudah ditempuh oleh kebanyakan guru-guru tersebut, yaitu ada 12 guru yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

Dari seluruh guru juga hampir seluruhnya sudah sertifikasi yaitu 12 guru dari 16 sudah mengikuti pelatihan pendidikan guru dan lulus. Itu artinya banyak guru-guru yang mengajar di SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang ini memiliki keahlian cukup profesional. Walaupun demikian hal demikian tidak menjamin para guru mengajar secara profesional terus menerus, oleh karena itu diperlukan bimbingan, motivasi, atau disebut supervisi secara terus menerus agar men-stabilkan kemampuan guru dengan jaman yang terus berkembang.

7. Keadaan Tenaga Kependidikan SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang-Deli Serdang

SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang ini hanya memiliki satu (1) tenaga administrasi atau Tata Usaha (TU) yang berjenis kelamin perempuan dan berusia kepala dua yaitu berkisar antara 20-29 tahun, TU tersebut bernama Reni Asnita yang sudah berkerja sebagai tenaga administrasi di SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang selama 4 tahun, hal ini diketahui dari wawancara dengan Reni Asnita itu sendiri pada tanggal 14 Januari pukul 15:00 WIB.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Nazaruddin selaku kepala SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang pada tanggal 12 Januari 2015 diketahui temuan bahwa tenaga administrasi disekolah ini yaitu Reni Asnita memiliki rangkap jabatan, yaitu sebagai TU, Bendahara, sekretaris dan Operator sekolah, seharusnya hal ini tidak terjadi, akan tetapi kepala sekolah melakukan ini karena masalah keuangan yang tidak memadai jika memiliki banyak staff administrasi.

8. Keadaan Siswa SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang-Deli Serdang

SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang ini memiliki murid sebanyak 516, laki-laki sebanyak 270 siswa dan perempuan sebanyak 246 siswi. Dari seluruh murid yang ada hanya 63 murid yang berumur dibawah 7 tahun, sisanya semua berumus antara 7-12 tahun. Murid-murid yang bersekolah di SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang ini tidak seluruhnya islam walaupun sekolah tersebut berlabel sekolah islam yaitu al-Ittihadiyah akan tetapi sekolah ini memiliki siswa yang beragama katolik sebanyak 17 siswa dan beragama hindu 1 siswa. Hal ini dikarenakan sekolah tersebut berstatus SD, itu berarti seluruh anak yang berkeinginan sekolah di sekolah tersebut, baik Islam maupun bukan walaupun sekolah tersebut berlabelkan Islam yaitu Al-Ittihadiyah.

C. PERENCANAAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DI SD SWASTA AL ITTIHADIYAH LAUT DENDANG-DELI SERDANG

Untuk membuat kegiatan supervisi yang berkualitas dan akan membuat guru-guru menjadi profesional dalam mengajar tentunya memerlukan manajemen yang bagus untuk mengelola kegiatan tersebut, semua itu tentunya berawal dari perencanaan yang bagus.

Hasil wawancara dengan Bapak Nazaruddin, S.Pd selaku kepala sekolah pada tanggal 12 Januari 2015 Pukul 09.00 WIB, berkaitan dengan pelaksanaan perencanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah selaku pemimpin di SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang sebagai berikut:

“perencanaan itu sudah pasti dilaksanakan, karna itu memang sudah menjadi program kepala sekolah melakukan perencanaan kegiatan supervisi, hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan Profesionalisme guru yang menjadi tugas kepala sekolah”.

Temuan dari hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwasannya kepala sekolah melakukan kegiatan perencanaan dalam kegiatan supervisi akademik di sekolah ini, hal ini didukung dengan hasil wawancara bersama ibu Reni Asnita, Amd. selaku TU di SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang pada tanggal 22 Januari 2015 Pukul 15 .00 WIB mengenai kegiatan kepala sekolah yang merencanakan kegiatan supervisi sebagai berikut:

“Kepala sekolah merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan sekolah, seperti perencanaan supervisi juga itu biasanya kepala sekolah menyusun perencanaannya sendiri terlebih dahulu, kemudian setelah selesai menyusunnya kepala sekolah mendiskusikannya dengan saya, kepala sekolah meminta saran, meminta masukan, yang penting itu kami koreksi bersama, jika ada yang perlu ditambahi atau ada yang perlu dikurangi.”

Dari hasil wawancara dengan Ibu Reni Asnita diatas dapat disimpulkan bahwasannya kepala sekolah memang melaksanakan perencanaan tentang supervisi akademik yang akan dilakukan disekolah ini dengan cara membuatnya terlebih dahulu kemudian mendiskusikannya, mengkoreksi bersama, dengan TU yaitu Ibu Reni Asnita, setelah ditelusuri lebih dalam diketahui bahwapencanaan tersebut memang betul-betul dilakukan oleh kepala sekolah, itu terbukti dari hasil perencanaan yang dirancang kepala sekolah sebagaimana terlampir.

Dan dari wawancara dengan ibu Reni Asnita di atas juga diketahui bahwa kepala sekolah melakukan perencanaan tersebut dengan cara merencanakannya terlebih dahulu kemudian mendiskusikannya dengan TU di sekolah ini. Hal ini di dukung dengan hasil wawan cara bersama Bapak Sadarna selaku guru agama pada tangal 20 januari 2015 pukul 15.00 WIB mengenai cara kepala sekolah melakukan perencanaan kegiatan supervisi akademik sebagai berikut:

“Yang saya lihat penyusunan perencanaannya itu mereka berdiskusi untuk merencanakan kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu TU dan Kepala sekolah saja”.

Hasil dari temuan di atas bahwasanya kepala sekolah hanya melibatkan TU saja untuk merencanakan kegiatan supervisi tersebut, hal ini mengandung arti bahwasannya guru-guru tidak dilibatkan dalam perencanaan kegiatan supervisi di sekolah ini, hal ini didukung dengan hasil wawancara bersama Bapak Nazaruddin selaku kepala sekolah mengenai siapa yang dilibatkan dalam kegiatan perencanaan kegiatan supervisi pada tanggal 12 Januari 2015 Pukul 09.00 WIB sebagai berikut:

“Jika masalah penyusunan perencanaan supervisi hanya berkerjasama dengan TU saja, dan guru-guru tidak dilibatkan untuk itu”.

Sejalan dengan dengan hasil wawancara bersama Ibu Reni Asnita selaku TU SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang berkaitan dengan pelibatan dalam perencanaan supervisi akademik sebagai berikut:

“Untuk menyusun perencanaan supervisi itu hanya kepala sekolah dan saya saja, karena disini tidak ada wakil kepala sekolah, bahkan saya merangkap sebagai sekretaris dan bendahara, jadi yang ikut merencanakan itu hanya saya dan kepala sekolah saja”

Hasil dari temuan diatas bahwa kepala sekolah dalam merencanakan kegiatan supervisi di SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang tidak melibatkan guru-guru yang mengajar di sekolah ini, kepala sekolah hanya melibatkan ibu Reni Asnita selaku TU saja.

Ketika Bapak Nazaruddin selaku kepala SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang diwawancarai pada tanggal 12 Januari 2015 Pukul 09.00 WIB mengenai alasan kenapa guru-guru tidak diikutkan dalam hal perencanaan supervisi di sekolah ini kepala sekolah menanggapi sebagai berikut:

“Guru itu waktu luangnya tidak banyak, hanya pada saat istirahat saja karena terus mengajar di kelas, jika dilibatkan lagi untuk merencanakan itu mengajarnya akan terganggu, itu alasannya hanya TU yang dilibatkan, karna TU yang mengerti semua tentang guru itu selain saya bahkan tentang sertifikasi saja TU yang tahu”.

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwasannya alasan kepala sekolah tidak melibatkan guru untuk ikut merencanakan kegiatan supervisi di sekolah ini yaitu karena guru tidak memiliki waktu luang

yang cukup banyak untuk itu, dan melibatkan TU karena dia mengerti semua keadaan guru yang mengajar di SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang ini. Hal ini di dukung dengan wasil wawancara bersama Ibu Reni Asnita, Amd selaku TU pada tanggal 22 Januari 2015 Pukul 15 .00 WIB berkaitan dengan hal tersebut sebagai berikut:

“Karena di sini tidak ada wakil kepala sekolah, maka yang merangkapnya, bahkan sebagai sekertaris dan bendahara juga, jadi yang ikut merencanakan itu hanya saya saja dan kepala sekolah saja. Kalau guru-gurunya waktu luang mereka sedikit, hanya di waktu istirahat saja, dan karena waktu luang saya lebih banyak dari guru dan staff yang lainnya, karena itulah bapak meminta saya untuk membantunya untuk urusan sekolah, termasuk merencanakan kegiatan supervisi tersebut”.

Lanjut wawancara dengan ibu Nazfazu Fauziah selaku guru kelas 2 A pada tanggal 15 Januari 2015 pukul 14.00 WIB alasan kepala sekolah tidak melibatkan guru-guru untuk ikut serta dalam perencanaan supervisi akademik disekolah ini sebagai berikut:

“Saya tidak mengetahui hal tersebut, memang begitu mungkin prosedurnya, kalau guru-guru inikan hanya menerima dan mengikuti apa yang dilakukan oleh kepala sekolah, guru-guru disini kebanyakan tidak sempat , contohnya seperti saya, saya mengajar penuh dalam satu minggu, tidak ada waktu luangnya untuk urusan seperti itu, kecuali ada acara yang harus diikuti yang diperintahkan oleh kepala sekolah, tentu mengajar diimpalkan ke orang lain dulu baru pigi, jadi kalau untuk ikut merencanakan itu tidak sempat”.

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwasannya memang betul kepala sekolah tidak melibatkan guru-guru dalam perencanaan supervisi akademik di SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang karena guru-guru tidak sempat untuk mengikuti hal-hal seperti itu, oleh karena itulah kepala sekolah hanya melibatkan TU saja untuk hal tersebut.

Hasil dari observasi yang dilakukan mengenai hal tersebut diketahui bahwa guru-guru tersebut memang tidak memiliki waktu yang luang untuk mengikuti perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan kebanyakan guru-guru memiliki jam yang penuh setiap harinya, waktu luangnya hanya pada istirahat saja.

Lanjut wawancara dengan Bapak Nazaruddin selaku kepala SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang diwawancarai pada tanggal 12 Januari 2015 Pukul 09.00 WIB mengenai proses perencanaan kegiatan supervisi di sekolah ini sebagai berikut:

“Perencanaannya itu saya buat terlebih dahulu sampai selesai, kemudian bapak diskusikan bersama TU, mana yang kurang ditambah, mana yang tidak cocok dibuang. Dan perencanaannya berpatokan dengan program tahun-tahun sebelumnya. Karena itu tidak jauh berbedanya.”

Dari hasil wawancara di atas ditemukan bahwasannya proses perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu dengan merencanakannya terlebih dahulu sendiri kemudian hasil perencanaan tersebut didiskusikan dengan Ibu Reni Asnita selaku TU di sekolah ini, hal ini didukung dengan hasil wawancara bersama yang bersangkutan yaitu Ibu Reni Asnita selaku TU di SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang pada tanggal 22 Januari 2015 Pukul 15:00 WIB sebagai berikut:

“Melalui diskusi, kami mendiskusikan perencanaannya, jika kami merasa sudah cocok maka kami putuskan bersama perencanaan itu.”

Dari hasil di atas diketahui bahwasannya memang betul bahwa kepala sekolah melakukan perencanaannya dengan merencanakannya sendiri terlebih dahulu kemudian mendiskusikannya dengan TU yang ada di sekolah ini.

Lanjut wawancara dengan Bapak Nazaruddin selaku kepala SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang diwawancarai pada tanggal 12 Januari 2015 Pukul 09.00 WIB mengenai program apa saja yang direncanakan pada kegiatan supervisi akademik di sekolah ini sebagai berikut:

“Program tersebut ada program jangka panjang dan program jangka pendek, dan program untuk supervisi sendiri yang dirancang itu sebulan sekali, kecuali ada hal yang mendesak untuk disupervisi seperti ada guru yang bermasalah maka langsung saya proses, tidak menunggu akhir bulan.”

Dari hasil di atas diketahui bahwa program yang direncanakan dalam kegiatan supervisi akademik di SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut

Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang ini yaitu ada program jangka pendek ada program jika panjang dan ada juga supervisi dadakan yang diadakan tidak direncanakan sebelumnya seperti ada guru yang bermasalah maka langsung disupervisi oleh kepala sekolah.

Hal di atas diperjelas dengan hasil wawancara bersama bapak Sadarna, Amd selaku guru agama 1-4 tanggal 20 Januari 2015 pukul 16.00 WIB mengenai program yang direncanakan dalam kegiatan supervisi akademik di sekolah ini sebagai berikut:

“Saya tidak tahu tentang itu, karena saya tidak ikut merumuskan kegiatan supervisi di sekolah ini. Tapi kalau dilihat dari yang sudah terlaksana sebelumnya seperti supervisi bulanan, awal semester, dan tahunan, pelatihan RPP biasanya diawal semester, tidak jauh bedanya itu dari tahun ke tahun, mungkin itu juga yang direncanakan untuk tahun ini.”

Dari hasil temuan diatas dapat diketahui bahwa jangka pendek yang dikatakan kepala sekolah yaitu supervisi bulanan dan jangka panjang yang dikatakan kepala sekolah sebelumnya yaitu awal semester, dan tahunan, pelatihan RPP biasanya diawal semester dan perencanaan yang dibuat oleh kepala sekolah itu tidak jauh berbeda dari tahun ke tahun.

Dan penjelasan kepala sekolah sebelumnya mengenai program yang direncanakan dalam kegiatan supervisi akademik di sekolah ini diperjelas lagi oleh Ibu Reni Asnita melalui wawancara yang diadakan pada tanggal 22 Januari 2015 pukul 15:00 WIB sebagai berikut:

“Program yang direncanakan seperti supervisi bulanan itu biasanya kami membuat perencanaan disetiap akhir bulan melaksanakan supervisi guru-guru, seperti pemberian pengarahan tentang pembelajaran oleh kepala sekolah, pemeriksaan absensi guru, administrasi guru dan lainnya, disitulah nanti kepala sekolah memberi arahan secara keseluruhan kepala guru, baik tentang pengajaran maupun tentang administrasi guru yang harus dilengkapi. Akan tetapi ada juga supervisi yang mendadak, artinya tidak diakhir bulan, itu biasanya karena ada guru yang bermasalah seperti sering tidak hadir mengajar tanpa keterangan, itu biasanya bapak memanggil guru tersebut untuk diberi arahan.”

Jadi, sudah jelaslah bahwasannya program yang direncanakan oleh kepala sekolah bersama TU itu, yaitu disetiap akhir bulan melaksanakan

supervisi guru-guru, seperti pemberian pengarahannya tentang pembelajaran oleh kepala sekolah, pemeriksaan absensi guru, ADM guru dan lainnya. Dan ada juga supervisi yang mendadak yaitu supervisi yang dilaksanakan karena ada guru yang bermasalah seperti sering alpa mengajar tanpa keterangan.

Dari seluruh kegiatan perencanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru di SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang ini dapat disimpulkan bahwa teknik kepala sekolah merencanakan hanya bersama TU saja., seharusnya banyak unsur yang dilibatkan dalam perencanaan ini seperti pihak yayasan dan guru seharusnya juga ikut dilibatkan kegiatan perencanaan supervisi tersebut agar lebih tepat sasaran dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh guru-guru yang ada di sekolah ini.

Teknik kepala sekolah menyusun perencanaan tersebut yaitu menyusunnya terlebih dahulu, kemudian didiskusikan dengan TU nya, kepala sekolah meminta saran dan berdiskusi bersama TU di SD tersebut. Dengan cara ini membuat TU lebih segan untuk memperbaiki apa yang telah disusun oleh kepala sekolah, seharusnya perencanaan tersebut disusun dari awal secara bersama-sama hal ini membuat TU tersebut lebih tidak segan untuk mengemukakan pendapatnya.

Temuan pertama dalam penelitian ini yaitu tentang perencanaan kegiatan supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan guru di SD Swasta al-Ittihadiyah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang bahwa kepala sekolah melakukan perencanaan tersebut dengan cara menyusun perencanaan tersebut sendiri terlebih dahulu kemudian didiskusikan bersama, seperti memberi saran dan masukan untuk memperbaiki apa yang kurang bahkan membuang apa yang tidak diperlukan. Dalam perencanaan ini kepala sekolah hanya melibatkan Ibu Reni Asnita selaku TU saja tidak melibatkan guru-guru yang ada di sekolah ini.

Kepala sekolah melakukan perencanaan kegiatan supervisi akademik hanya dengan TU saja karena kepala sekolah menganggap hanya TU saja yang memiliki waktu luang untuk hal tersebut, dan guru-guru tidak memiliki banyak waktu luang untuk mengikuti proses perencanaan supervisi tersebut. Seharusnya jika guru juga merupakan bagian dari

kegiatan supervisi yaitu sebagai objek supervisi maka guru juga harus dilibatkan dalam perencanaan tersebut agar kegiatan yang direncanakan lebih kepada memenuhi kebutuhan guru-guru yang di supervisi.

Program yang di rencanakan oleh kepala sekolah bersama TU di sekolah ini yaitu melakukan supervisi disetiap akhir bulan, seperti pemberian pengarahan tentang pembelajaran oleh kepala sekolah, pemeriksaan absensi guru, administrasi guru dan lainnya. Dilihat dari perencanaan di atas diketahui bahwa supervisi yang diprogramkan hanya supervisi kelompok, sedangkan teknik supervisi bukan hanya kelompok. Seperti yang diungkapkan oleh Suharsimi Arikunto dalam bukunya Dasar-dasar Supervisi yaitu cara atau teknik supervisi dapat di golongan menjadi dua, yaitu teknik perseorangan dan teknik kelompok. Dengan demikian untuk mewujudkan guru-guru yang memiliki profesionalisme yang tinggi maka seharusnya memiliki perencanaan kegiatan supervisi dengan berbagai teknik, tidak hanya memiliki teknik kelompok saja, akan tetapi teknik individual seharusnya juga direncanakan.

D. PENGORGANISASIAN SUMBERDAYA DALAM SUPERVISI DI SD SWASTA AL ITTIHADIAH LAUT DENDANG-DELI SERDANG

Pengorganisasian berfungsi sebagai proses penetapan struktur, pembagian tugas dan wewenang dalam mengefektifkan penetapan sumber daya personil yang ada dalam pelaksanaan tugas. Berikut beberapa hasil wawancara mengenai pengorganisasian kegiatan supervisi akademik dalam meningkatkan profesionalisme guru di SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

Wawancara dengan Bapak Nazaruddin selaku kepala SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang diwawancarai pada tanggal 12 Januari 2015 Pukul 09.00 WIB mengenai pembentukan keanggotaan pelaksanaan kegiatan supervisi di sekolah ini sebagai berikut.

“Di sini tidak ada pembentukan keanggotaan, hanya ditunjuk saja, dan tidak ada struktur keanggotaan untuk hal supervisi di sekolah ini.”

Dari hasil di atas diketahui bahwa di sekolah ini tidak ada struktur untuk kegiatan supervisi di sekolah ini, hanya ada orangnya yang melakukan

kegiatan tersebut saja. Hal ini dikuatkan dengan hasil wawancara bersama ibu Reni Asnita yang diadakan pada tanggal 22 Januari 2015 pukul 15:00 WIB berkaitan dengan hal tersebut sebagai berikut:

“Di sekolah ini tidak ada struktur untuk kegiatan supervisi, yang ada hanya pelaksana saja, hanya kepala sekolah saja yang melaksanakan supervisi terhadap guru, kalau saya hanya membantu berjalannya kegiatan tersebut, seperti menyediakan absensi kegiatan rapat atau bimbingan. Akan tetapi kalau untuk struktur keanggotaan sekolah tidak ada.”

Dan dikuatkan juga dengan hasil wawancara bersama Bapak Sadarna selaku guru agama pada tanggal 20 Januari 2015 pukul 15.00 WIB mengenai struktur kegiatan supervisi di sekolah ini sebagai berikut:

“Tidak ada tim untuk itu di sini, yang melakukan supervisi itu hanya kepala sekolah saja. Kalau TU itu tidak pernah melakukan supervisi terhadap guru-guru di sini, akan tetapi hanya membantu kepala sekolah saja melakukan kegiatan supervisinya.”

Dari hasil temuan di atas diketahui bahwa memang betul di sekolah ini tidak ada struktur untuk kegiatan supervisi di sekolah ini, yang mensupervisi hanya kepala sekolah saja, TU yang ditunjuk oleh kepala sekolah itu hanya untuk membantu kegiatan kepala sekolah saja, seperti halnya kegiatan supervisi tersebut, TU tersebut hanya membantu kepala sekolah menyiapkan bahan-bahan yang diperlukan dalam kegiatan supervisi kepala sekolah. Dan karena di sekolah ini tidak ada strukturnya maka kegiatan pembentukan strukturnya juga tidak ada, Lanjut wawancara dengan ibu Reni Asnita yang diadakan pada tanggal 22 Januari 2015 pukul 15:00 WIB berkaitan dengan hal orang-orang yang ditunjuk oleh kepala sekolah untuk membantu kegiatan supervisi di sekolah sebagai berikut:

“Sepengetahuan saya yang membantu kepala sekolah merancang dan membantu menjalankan kegiatan supervisi tersebut, akan tetapi jika untuk kegiatan lain seperti PHBI atau acara sekolah yang lain itu melibatkan para guru juga untuk melaksanakannya, kalau untuk kegiatan supervisi ini tidak ada yang lain, guru-gurunya hanya sebagai orang yang disupervisi, jadi tidak ada ikut dalam pelaksanaan bahkan perencanaannya.”

Lanjut wawancara dengan Ibu Nazfazu Fauziah Hrp, S.Pd selaku guru kelas 2 A pada tanggal 15 Januari 2015 pukul 14.00 WIB berkaitan dengan siapa saja orang yang ditunjuk oleh kepala sekolah untuk membantu kegiatan supervisi di sekolah tersebut sebagai berikut:

“Yang ditunjuk oleh kepala sekolah untuk melancarkan kegiatan supervisi hanya TU saja, dia yang menyiapkan alat-alat yang diperlukan untuk kegiatan supervisinya, seperti pada pembinaan pembuatan RPP yang dilakukan oleh kepala sekolah biasanya TU menyiapkan contoh RPP, kertas untuk guru, dll.”

Dari hasil di atas diketahui bahwa orang yang ditunjuk oleh kepala sekolah untuk membantu kepala sekolah melakukan kegiatan supervisi hanya TU saja, akan tetapi untuk kegiatan lain seperti kegiatan PHBI dan kegiatan yang bersifat umum lainnya kepala sekolah melibatkan guru-guru untuk melaksanakannya. Seperti jadi panitia, pelatih dan lain-lain.

Lanjut wawancara dengan Bapak Nazaruddin selaku kepala SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang diwawancarai pada tanggal 12 Januari 2015 Pukul 09.00 WIB mengenai waktu penunjukan TU untuk membantu kegiatan supervisi di sekolah tersebut sebagai berikut:

“Penunjukkan TU sebagai salah satu yang ikut serta dalam merancang dan membantu dalam program supervisi dari awal dia masuk ke sekolah ini, yaitu pada tahun 2010.

Dari hasil di atas diketahui bahwa penunjukan TU untuk membantu kegiatan supervisi kepala sekolah sejak awal TU tersebut masuk ke sekolah tersebut yaitu pada tahun 2010. Hal ini didukung dengan wawancara bersama ibu Reni Asnita yang diadakan pada tanggal 22 Januari 2015 pukul 15:00 WIB berkaitan dengan hal tersebut sebagai berikut:

“Saya ditunjuk untuk membantu kepala sekolah khususnya tentang perencanaan ini ketika awal saya diterima disini, sebenarnya tidak secara khusus ditunjuk untuk membantuk merencanakan kegiatan supervisi tersebut, akan tetapi diarahkan untuk membantu seluruh kegiatan yang berkaitan dengan sekolah, termasuk kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah.”

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa memang TU tersebut dilibatkan oleh kepala sekolah untuk membantu kegiatan sekolah sejak

awal Ibu Reni Asnita tersebut masuk kesekolah ini. Dan penunjukan yang dilakukan kepala sekolah tidak khusus untuk kegiatan supervisi akan tetapi membantu semua kegiatan yang diadakan di SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang ini, jadi termasuklah kegiatan supervisi tersebut. Dan kepala sekolah juga menunjuk TU untuk membantu kegiatan kepala sekolah karena hanya TU saja yang waktu luangnya lebih banyak dari pada yang lainnya. Hal ini dikuatkan dengan hasil wawancara bersama Bapak Nazaruddin selaku kepala SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang diwawancarai pada tanggal 12 Januari 2015 Pukul 09.00 WIB mengenai alasan kepala sekolah menunjuk TU untuk membantu kegiatan sekolah sebagai berikut:

“Kepala sekolah tetap pada alasan yang sebelumnya, yaitu karena hanya dia yang lebih banyak waktu luangnya membantu bapak untuk urusan sekolah, salah satunya kegiatan supervisi disekolah ini. Untuk pelaksanaannya hanya kepala sekolah saja yang melaksanakannya, itu karena supervisi adalah tugas kepala sekolah. Kecuali sifatnya bimbingan atau bantuan, itu biasanya guru-guru yang senior atau guru yang berpengalaman diarahkan oleh kepala sekolah untuk membantu guru-guru yang junior atau guru yang belum lama mengajar.”

Dalam Kegiatan pengorganisasian yang dilakukan oleh kepala sekolah terlihat bahwa di SD Swasta Al-Ittihadiyah tidak adanya struktur pelaksanaan kegiatan supervisi, yang ada hanya pelaksana saja yaitu hanya kepala sekolah, sedangkan TU yang dilibatkan oleh kepala sekolah hanya untuk membantu kegiatan kepala sekolah saja seperti membantu kepala sekolah dalam melaksanakan kegiatan supervisi dan kegiatan sekolah lainnya.

Kepala sekolah juga tidak memiliki staf yang cukup, hanya memiliki satu TU saja yang merangkap jabatan sebagai bendahara, sekretasi dan wakil kepala sekolah, itu artinya walaupun hanya memiliki jabatan TU akan tetapi pekerjaan Bendahara, Sekretaris dan Wakil Kepala sekolah itu dikerjakan oleh TU tersebut, itu terlihat pada struktur organisasi SD Al-Ittihadiyah Laut Dendang ini yang sudah dicantumkan sebelumnya. Hal ini terjadi dikarenakan sekolah tidak memiliki biaya untuk merekrut staf yang dibutuhkan tersebut.

Temuan kedua dalam penelitian ini yaitu tentang pengorganisasian kegiatan supervisi akademik menunjukkan bahwa pengorganisasian kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak adanya struktur pelaksana kegiatan supervisi disekolah ini. Yang ada hanya pelaksana saja yaitu hanya kepala sekolah, sedangkan TU yang dilibatkan oleh kepala sekolah hanya untuk membantu kegiatan kepala sekolah saja seperti membantu kepala sekolah dalam melaksanakan kegiatan supervisi dan kegiatan lainnya.

TU dilibatkan hanya untuk membantu kepala sekolah dalam kegiatan supervisi yang akan dilaksanakan itu dikarenakan disekolah ini hanya TU yang memiliki waktu luang yang cukup untuk membantu kepala sekolah. Disekolah ini juga tidak memiliki wakil kepala sekolah, bendahara, dan sekretasis, yang ada hanya TU saja yang merangkap semuanya. Dengan demikian tidak ada lagi yang dapat membantu kepala sekolah selain TU tersebut. Dari temuan tersebut diketahui bahwa SD SwastaSD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang ini kekurangan tenaga kependidikan untuk mengelola sekolah tersebut, dan kepala sekolah juga tidak ingin menambah staf yang di mana sangat diperlukan dengan alasan biaya yang tidak mencukupi untuk menambah tenaga kependidikan tersebut. Hal ini membuat struktur disekolah ini tidak seimbang dan akan merugikan sekolah itu sendiri.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa (1) Perencanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru di SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang yaitu direncanakan hanya bersama TU saja. Seharusnya banyak unsur yang dilibatkan dalam perencanaan ini seperti pihak yayasan dan guru yang seharusnya juga ikut dilibatkan kegiatan perencanaan supervisi tersebut agar lebih tepat sasaran dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh guru-guru yang ada disekolah ini. Teknik kepala sekolah menyusun perencanaan tersebut yaitu menyusunnya terlebih dahulu, kemudian mendiskusikannya bersama TU, dengan cara ini membuat TU lebih segan untuk memperbaiki apa yang telah disusun oleh kepala sekolah, seharusnya perencanaan

tersebut disusun dari awal secara bersama-sama hal ini membuat TU tersebut lebih leluasa untuk mengemukakan pendapatnya.

Adapun selanjutnya, (2) Pengorganisasian kegiatan supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SD Swasta Al-Ittihadiyah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang belum memiliki stuktur pelaksana kegiatan supervisi. Yang ada hanya pelaksana saja yaitu hanya kepala sekolah, sedangkan TU yang dilibatkan oleh kepala sekolah hanya untuk membantu kegiatan kepala sekolah saja seperti membantu kepala sekolah dalam melaksanakan kegiatan supervisi dan kegaitan sekolah lainnya.

BAGIAN IX

IMPLEMENTASI DAN EVALUASI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SD SWASTA AL ITTIHADIAH LAUT DENDANG – DELI SERDANG

Dr. H. Mesiono, S.Ag., M.Pd

A. PENDAHULUAN

Kepala sekolah memiliki peranan penting sebagai salah satu faktor yang berpengaruh untuk mencapai tujuan pendidikan di lembaga yang dipimpinnya. Sebab, kepala sekolah sebagai pendidik yang diberi tugas tambahan memimpin sekolah, dituntut untuk memiliki 5 standar kompetensi sebagai seorang kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagaimana dalam permendiknas No 13 tahun 2007 dituntut memiliki lima kompetensi yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Dengan 5 standar inilah diharapkan tujuan pendidikan tercapai dengan mudah.

Berkaitan dengan 5 standarisasi di atas, terdapat kompetensi supervisi. Melalui kompetensi ini, kepada sekolah dituntut untuk mampu melakukan serangkaian usaha berupa pemberian bantuan kepada guru dalam bentuk layanan profesional guna meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran. Dalam konteks ini, dimaknai sebagai proses penjaminan mutu organisasi.¹

¹ Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 2009), h. 359.

Untuk mencapai semua itu, maka dalam pelaksanaan tugas pendidik perlu adanya supervisi, maksud dari supervisi di sini adalah agar pendidik mengetahui dengan jelas tujuan dari pekerjaannya dalam mendidik, mengenai apa yang hendak dicapai dari pelaksanaan pendidikan tersebut. Serta mengetahui pula fungsi dari pekerjaan yang pendidik lakukan. Ini tidak lain membantu pendidik agar lebih fokus pada tujuan yang ingin dicapai dalam pendidikan dan menghindarkan dari pelaksanaan pendidikan yang tidak relevan dengan tujuan pendidikan.

Pengawasan atau supervisi merupakan upaya mengontrol kegiatan yang dipandang memungkinkan tercapai atau tidaknya suatu program di lembaga pendidikan. Adapun pengawasan yang perlu diperhatikan dan perlu dikembangkan pada setiap guru oleh kepala sekolah sebagai supervisor adalah kepribadian guru, peningkatan profesi secara kontiniu, proses pembelajaran, penguasaan materi pelajaran, keragaman kemampuan guru, dan kemampuan guru dalam bekerja sama dengan masyarakat.

Kepala sekolah sebagai seorang supervisor, bertugas untuk membantu, mendorong dan memberikan keyakinan kepada guru, bahwa proses belajar mengajar harus terus diperbaiki dan dikembangkan, baik dari segi pengetahuan, sikap maupun keterampilan. Guru harus dibantu secara profesional dalam hal tersebut sehingga guru tersebut dapat berkembang dalam pekerjaannya yaitu untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi proses belajar mengajar.

Supervisi juga berupaya untuk menjadikan para guru-guru yang menjadi objek supervisi agar menjadi guru yang profesional dalam proses pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dari keberhasilan pendidikan. Pendidikan itu dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan-tujuannya. Akan tetapi salah satu realita yang terjadi saat ini adalah kekeliruan paradigma guru tentang adanya supervisi. Masih ada guru-guru yang takut bila disupervisi. Padahal supervisor tidak bertindak sebagai pihak yang hanya mencari kesalahan-kesalahan guru dalam melaksanakan tugasnya, melainkan supervisor berperan untuk memberikan layanan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh guru.

Untuk mengoptimalkan kegiatan supervisi disekolah, kepala sekolah harus terlebih dahulu memahami konsep supervisi itu, sehingga dapat memberi pemahaman kepada para guru tentang supervisi, dimana guru

masih menganggap supervisi sebagai kegiatan yang hanya mencari kesalahan guru saja tanpa memberikan solusi terhadap masalah tersebut, padahal sebaliknya dan jika dilaksanakan secara optimal tentunya akan menguntungkan bagi guru itu sendiri.

Pelayanan supervisi yang paling efektif yakni pelayanan supervisi yang dilakukan oleh seorang manajer sekolah yakni kepala sekolah, dan pelayanan tersebut harus dilakukan secara totalitas dengan cara merencanakannya terlebih dahulu, mengorganisasikannya, melaksanakannya, dan mengevaluasinya. Ini sejalan konsep manajemen tentang fungsinya, yang dimana fungsi manajemen ada 4 yaitu (*planing*) perencanaan, (*Organizing*) pengorganisasian, (*actuating*) pelaksanaan, (*evaluating*) evaluasi. Hal ini dibutuhkan kesiapan seorang kepala sekolah secara mutu dan kualitas, sehingga dibutuhkan kesadaran dan tanggungjawab yang tinggi bagi para kepala sekolah sebagai pelaksana pengambil kebijakan tertinggi untuk memotivasi diri agar lebih menjiwai pekerjaannya dan menyadari betapa pentingnya peran kepemimpinannya diwujudkan guna memfasilitasi hubungan kerjasama yang manusiawi dan bijaksana.

Salah satu tugas kepala sekolah yaitu selaku supervisor adalah mengelola kegiatan supervisi disekolah yang dipimpinnya dengan maksimal mengingat kegiatan supervisi ini sangat penting untuk dilakukan karena masih banyak guru kurang berhasil dalam mengajar disebabkan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya profesionalitasnya. Oleh karena itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru dalam meningkatkan profesionalisme guru tersebut dengan memaksimalkan kegiatan supervisinya dengan manajemen yang bagus.

Pada umumnya jika sekolah dapat mengelola supervisi dengan baik maka hal tersebut akan berpengaruh baik kepada guru yang ada dalam sekolah tersebut, guru-guru yang disupervisi secara terstruktur tentunya akan meningkat profesionalitasnya. Hasil Penelitian Amiruddin (2012) menunjukkan: (1) Terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru, dengan $t_{hitung} = 4,979 > t_{tabel} = 1,671$. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru adalah sebesar 9.49% (2) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru, dengan $t_{hitung} = 9,357 > t_{tabel} = 1,671$. Sumbangan

efektif yang diberikan oleh variabel motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru adalah sebesar 5,79% (3) Terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru, dengan $F_{hitung} = 5,23 > F_{tabel} = 3,15$.²

Pada observasi awal penelitian tentang manajemen supervisi di Sekolah Dasar Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang fenomenanya menunjukkan bahwasannya kegiatan supervisi di sekolah tersebut secara umum sudah berjalan melalui kegiatan kunjungan kelas, memanggil guru ke kantor untuk memberi bimbingan dan memberi peringatan serta arahan-arahan kepada guru-guru agar kualitas kinerjanya meningkat, dan sekolah ini juga mampu membina guru-guru yang seluruhnya pegawai swasta yang berjumlah 16 guru, dan dari semua guru di sekolah tersebut tidak ada satupun guru yang Pegawai Negeri Sipil (PNS), kita ketahui jika seorang guru tersebut sudah PNS.

Dari seluruh guru hampir seluruhnya sudah sertifikasi yaitu 12 guru dari 16 sudah mengikuti pelatihan pendidikan guru dan lulus. Itu artinya banyak guru-guru yang mengajar di SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang ini memiliki keahlian cukup profesional, ini merupakan sesuatu yang luar biasa, di mana tidak ada satupun pendidik di sekolah ini yang sudah PNS akan tetapi sekolah ini memiliki guru yang profesional dan tentunya membuat sekolah ini terus berjalan dengan baik, menunjukkan bahwa pengelolaan kepala sekolah terhadap guru-guru dilakukan dengan sungguh-sungguh, itu terbukti dari kegiatan supervisi yang telah disebutkan sebelumnya.

Jika seseorang disupervisi oleh atasannya maka ia akan mengalami peningkatan, begitu halnya dengan guru, tentunya jika seorang guru sering disupervisi atau dimotivasi oleh kepala sekolah, seyogyanya kesenjangan-kesenjangan dalam proses belajar mengajar seperti tidak adanya persiapan sebelum mengajar, tidak memakai RPP dan semacamnya itu tidak terjadi lagi, lebih lagi jika manajemen supervisinya sudah baik. Dengan adanya keunikan ini penulis akan membahas tentang manajemen supervisi

² Amiruddin, *Hubungan Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kepuasan Kerja Guru*, 2012. Diunduh pada <https://amirhsb.wordpress.com/2013/01/28/jurnal-pendidikan/>, Pada tanggal 01 Desember 2014.

yang dilakukan oleh kepala sekolah dan dampaknya terhadap profesionalisme para guru di SD tersebut. Dan Pada kesempatan ini penulis ingin meneliti dengan judul **“Implementasi dan Evaluasi Supervisi Kepala Sekolah dalam meningkatkan Profesionalisme guru di SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang-Deli Serdang.”**

Maka dari itu, rumusan masalah kajian ini (1) Bagaimana pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang? (2) Bagaimana evaluasi supervisi yang dilaksanakan kepada sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang?

B. IMPLEMENTASI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DI SD SWASTA AL ITTIHADIYAH LAUT DENDANG-DELI SERDANG

Fungsi pergerakan merupakan gerak pelaksanaan dari kegiatan-kegiatan perencanaan dan pengorganisasian sebelumnya. Penekanan dari fungsi pergerakan proyek adalah penciptan kerjasama antara anggota-anggota kelompok serta pada peningkatan semangat kerja keseluruhan anggota untuk tercapainya tujuan organisasi. Kegiatan pengarahan dan bimbingan sebagai wujud fungsi pergerakan dalam manajemen memerlukan penciptaan dan pengembangan komunikasi secara efektif dan efisien. Fungsi pergerakan adalah bagian dari implementasi pengarahan, tetapi juga biasanya berlangsung secara serempak. pelaksanaan adalah kegiatan yang sangat penting di perhatikan, karena tidak akan berguna perencanaan yang begitu bagus jika dalam pelaksanaannya tidak secara total. Oleh karena itu di perlukan pengarahan secara kontiniu selama pelaksanaan itu berjalan, hal itu akan meningkatkan totalitas dalam pelaksanaan suatu rencana yang telah di tetapkan.

Hasil wawancara dengan Bapak Nazaruddin selaku kepala SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang diwawancarai pada tanggal 12 januari 2015 Pukul 09.00 WIB mengenai pelaksanaan kegiatan supervisi pendidikan di sekolah ini khususnya tentang program supervisi pendidikan yang terlaksana dari yang direncanakan yaitu sebagai berikut:

“Untuk saat ini program supervisi yang berjalan hanya supervisi kelompok saja, tapi untuk selanjutnya kami merencanakan untuk supervisi kunjungan kelas, hal ini juga ada anjuran dari pemerintah untuk melakukan supervisi kunjungan kelas.”

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah masih hanya supervisi kelompok saja, sedangkan supervisi kunjungan kelas belum dilaksanakan, akan tetapi masih direncanakan untuk tahun berikutnya, hal ini juga karena ada anjuran dari pemerintah untuk melakukan supervisi kunjungan kelas. Hal ini diperjelas lagi dengan hasil wawancara bersama ibu Reni Asnita selaku TU di sekolah ini yang diadakan pada tanggal 22 Januari 2015 pukul 15:00 WIB berkaitan dengan hal tersebut sebagai berikut:

“Yang terlaksana dari kegiatan supervisi selama ini di SD ini seperti kegiatan supervisi bulanan, pelatihan untuk membuat RPP yang dipimpin oleh kepala sekolah sendiri, itu biasanya dilaksanakan pada awal semester. Dan ada juga kegiatan supervisi yang tidak terprogram seperti kegiatan supervisi individu yaitu pemanggilan guru-guru secara sendiri-sendiri, itu sering juga dilakukan oleh kepala sekolah untuk membina guru-guru tertentu saja tidak secara keseluruhan, kalau yang dilaksanakan pada setiap akhir bulan itu secara keseluruhan.”

Dari wawancara di atas dapat diketahui bahwasannya supervisi kelompok yang dimaksud oleh kepala sekolah sebelumnya yaitu kegiatan supervisi bulanan, pelatihan untuk membuat RPP yang dipimpin oleh kepala sekolah sendiri. Dan diketahui juga bahwa ada kegiatan supervisi pendidikan yang tidak terprogram seperti kegiatan supervisi individu yaitu pemanggilan guru-guru secara sendiri-sendiri, akan tetapi bukan supervisi kunjungan kelas. Hal ini dilakukan untuk membina guru yang tertentu saja. Hal ini didukung dengan absensi kehadiran guru dalam kegiatan supervisi kepala sekolah yang dilakukan pada tanggal 30 Januari 2015 sebagaimana terlampir.

Hal tersebut juga didukung dengan hasil wawancara bersama Bapak Sadarna selaku guru agama pada tanggal 20 Januari 2015 pukul 15.00 WIB mengenai hal tersebut sebagai berikut:

“Kegiatan supervisi yang dilakukan bapak kepala sekolah itu banyak, dari bulanan, awal semester, tahunan, dan ada juga yang secara mendadak

mensupervisi gurunya, seperti pernah juga disini dilakukan pelatihan penyusunan RPP untuk guru-guru yang diadakan oleh kepala sekolah sendiri, bahkan penulisan raport saja kepala sekolah terus membimbing kami. Dan ada juga kepala sekolah mengirim kami untuk mengikuti pelatihan apabila ada undangan pelatihan yang diadakan oleh pihak Dinas atau pihak lainnya seperti dari organisasi al-ittihadiyah juga pernah mengadakan pelatihan membuat RPP, kami juga dikirim waktu itu 2 orang. Ongkos dan uang makan kami dikasih oleh kepala sekolah, karena ini salah satu tanggung jawab kepala sekolah untuk membuat guru-gurunya profesional dalam mengajar.”

Dari hasil diatas diketahui bahwa kepala sekolah juga meningkatkan profesionalisme guru-guru yang mengajar di sekolah ini dengan mengirim guru-guru tersebut untuk menjalani pelatihan yang diadakan oleh dinas atau instansi lain seperti organisasi Al-Ittihadiyah. Bentuk partisipasi kepala sekolah untuk mendapatkan guru yang profesional yaitu kepala sekolah memberi biasa tranfortasi dan biasa makan untuk guru yang menjalani pelatihan di luar. Hal ini juga didukung dengan hasil wawancara bersama Ibu Seri Wahyuni selaku guru kelas 4A pada tanggal 17 Januari 2015 pukul 14.00 WIB berkaitan dengan hal tersebut sebagai berikut:

“Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu yang untuk bulanan bentuknya kelompok, guru-guru semuanya dipanggil untuk memasuki kelas yang telah ditentukan, kepala sekolah mensupervisi guru-guru di sini secara bersama-sama. Seperti pemeriksaan absensi kehadiran guru, catatan-catatan kelas itu diperiksa disetiap akhir bulannya. Dan ada juga program semester dan program tahunan.”

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwasannya supervisi kepala sekolah yang terlaksana yaitu Seperti pemeriksaan absensi kehadiran guru, catatan-catatan kelas itu diperiksa disetiap akhir bulannya. Dari beberapa hasil wawancara diatas diketahui bahwa supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru disekolah tersebut diantaranya supervisi bulanan, yaitu diakhir bulan, awal semester, awal tahun, berbentuk seperti pembinaan penyusunan RPP dan silabus, dan kepala sekolah juga mengirim guru untuk mengikuti pelatihan di luar untuk lebih profesional lagi dalam menjalankan tugasnya.

Lanjut wawancara dengan Bapak Nazaruddins selaku kepala SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten

Deli Serdang diwawancarai pada tanggal 12 Januari 2015 Pukul 09.00 WIB mengenai waktu pelaksanaan kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai berikut:

“Yang sudah bapak lakukan itu pada akhir bulan selalu bapak lakukan. Dan jika ada guru yang bermasalah tentunya langsung bapak panggil untuk mendapat bimbingan dari saya. Tidak menunggu akhir bulan.”

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa kepala sekolah melaksanakan kegiatan supervisi akademik selalu pada akhir bulan, akan tetapi untuk membina guru yang tiba-tiba bermasalah maka kepala sekolah tidak menunggu di akhir bulan, akan tetapi langsung mengambil tindakan dengan memanggilnya.

Wawancara bersama dengan Ibu Reni Asnita, Amd selaku TU pada Tanggal 22 Januari 2015 Pukul 15.00 WIB mendukung pernyataan kepala sekolah di atas sebagai berikut:

“Kalau kegiatan bulanannya itu pada setiap akhir bulan, pelatihan pembuatan RPP itu biasanya dilakukan pada awal semester, kalau yang mendadak tentunya kapan saja, jika ada yang bermasalah maka langsung dipanggil untuk dibimbing, jadi waktunya bisa kapan saja.”

Hasil wawancara dengan Ibu Seri Wahyuni, S.Pd.I selaku Wali Kelas 4A Pada Tanggal 17 Januari 2015 Pukul 15.00 WIB juga mendukung hal tersebut sebagai berikut:

“Setiap akhir bulan, awal semester dan awal tahun pembelajaran, akan tetapi ada juga yang diadakan tiba-tiba, karena ada sesuatu hal yang sangat penting didiskusikan, seperti masalah ujian akhir dan lain-lain.”

Dari berbagai wawancara di atas mengenai waktu pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah terhadap guru-guru yang mengajar di sekolah ini yaitu pada setiap akhir bulan, awal semester dan awal tahun pembelajaran, akan tetapi ada juga supervisi yang dilakukan kepala sekolah itu mendadak, artinya tidak menunggu akhir bulan waktu pelaksanaannya, seperti pemanggilan guru yang sering absen mengajar.

Lanjut wawancara dengan nazaruddin selaku kepala SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten

Deli Serdang. Pada tanggal 12 Januari 2015 Pukul 09.00 WIB mengenai tempat pelaksanaan kegiatan supervisi akademik sebagai berikut:

“Untuk supervisi secara kelompok kepala sekolah selalu melakukannya di kelas, karena ruangnya lapang, dan tentunya itu dilaksanakan ketika anak sekolah sudah dipulangkan. Untuk supervisi yang individual atau yang bermasalah itu bapak lakukan kegiatan supervisinya di kantor.”

Dari temuan di atas dapat disimpulkan bahwasanya kepala sekolah memanfaatkan ruang kelas untuk melakukan kegiatan supervisi akademik secara kelompok dikarenakan ruangnya lapang. Dan untuk supervisi individual kepala sekolah melakukannya di ruangan kepala sekolah. Hal ini didukung dengan hasil wawancara bersama TU SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang yaitu Ibu Reni Asnita pada tanggal 22 Januari 2015 Pukul 15.00 WIB sebagai berikut:

“Secara keseluruhan kegiatan itu biasanya dilakukan di kelas, karena ruangnya luas, untuk yang individu dilakukan di kantor bapak kepala sekolah, karena kantornya tidak lebar maka yang secara keseluruhan dilakukan di kelas saja.”

Dari hasil wawancara di atas jelas lah sangat membenarkan apa yang diungkapkan oleh kepala sekolah sebelumnya, hal ini juga didukung oleh Sadarna, Amd selaku Guru Agama 1-4 yang kami wawancarai pada Tanggal 20 Januari 2015 Pukul 16.00 WIB mengenai hal berikut:

“Biasanya kegiatan arahan yang secara keseluruhan dilakukan di kelas dibuat kepala sekolah tapi kalau kepala sekolah mengingatkan kami itu bisa di mana saja.”

Dari hasil wawancara di atas diketahui bahwasanya kegiatan supervisi kepala sekolah memang dilakukan di kelas, akan tetapi untuk mengingatkan guru-guru kepala sekolah melakukannya dimana saja.

Dari berbagai wawancara mengenai tempat pelaksanaan kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru-guru yaitu dilakukan di ruang kelas, akan tetapi agar guru-guru tidak lalai, maka kepala sekolah selalu mengingatkan guru-guru dimana saja ia mendapati guru yang menyalah (berbuat salah).

Lanjut wawancara dengan Nazaruddin selaku kepala SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, pada tanggal 12 Januari 2015 Pukul 09.00 WIB mengenai alasan kepala sekolah mensupervisi guru-guru tertentu yaitu sebagai berikut:

“Yang paling penting untuk disupervisi yaitu mengenai kehadiran guru, karena jika tidak ada guru tentunya akan amburadul kelasnya, apa lagi ini masih tingkat SD masih tingkat dasar harus utuh/penuh gurunya mengawasi dari awal pembelajaran hingga akhir, yang kedua tentunya tentang kelakuan guru yang dapat membahayakan, seperti dulu pernah terjadi guru memukul murid disini, karena guru tersebut tidak tahan lagi menahan emosi melihat anak yang sangat bandal di kelasnya, seperti disuruh kedepan tidak mau, PR tidak dikerjakan, itulah yang menjadi alasan guru tersebut melempar murid dengan pengapus yang terbuat dari kayu, dan anak tersebut melapor kepada orang tuanya, yang kemudian orang tuanya melapor ke pihak sekolah. Dengan adanya kejadian tersebut saya memanggil dan melakukan supervisi kepada guru tersebut agar tidak menggunakan kekerasan terhadap fisik untuk mendidik murid, akan tetapi cukup mendidiknya dengan memberi dia ilmu saja. Dan untuk untuk mencegah kejadian itu tidak terjadi lagi maka saya mengganti model pengapusnya dari busa. Walaupun suatu saat ada guru yang sangat emosi melihat muridnya dan melempar dengan pengapus maka hal itu tidak dapat melukai murid.”

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwasannya alasan kepala sekolah melakukan supervisi akademik terhadap guru yang paling utama itu tentang kehadiran guru dalam mengajar, karena itu berhubungan dengan murid maka itu sangat penting, dan juga karena cara guru mengajar di dalam kelas, jika kepala sekolah melihat guru yang cara mengajarnya kurang tepat, maka langsung dipanggil keruangannya untuk dibimbing.

Wawancara dengan Reni Asnita, Amd Selaku TU pada Tanggal 22 Januari 2015 Pukul 15 .00 WIB juga mengenai alasan kepala sekolah melakukan kegiatan supervisi terhadap guru tertentu sebagai berikut:

“Yang paling tidak boleh di sini yaitu tentang masalah kehadiran guru di sini, jadi kalau ada guru yang beberapa hari tidak hadir tanpa keterangan maka langsung dipanggil kepala sekolah untuk dibimbing, karena kepala sekolah paling tidak suka melihat guru yang hadirnya bolong-bolong, seperti kejadian guru yang pernah mengajar disini, seorang PNS tapi jarang hadir, kepala sekolah sudah menasehatinya

akan tapi tidak berubah juga, dan akhirnya kepala sekolah mengambil keputusan untuk mengembalikan guru tersebut ke Depag.”

Dari wawancara di atas dapat diketahui bahwasanya alasan yang sangat fatal yang mengharuskan kepala sekolah melakukan supervisi terhadap guru tertentu yaitu tentang kehadiran, bahkan kepala sekolah tidak segan untuk mengeluarkan guru-guru yang tidak bisa dibimbing mengenai kehadirannya walaupun guru tersebut sudah PNS.

Wawancara dengan Nahfazul Fauziah Hrp, S.Pd selaku wali kelas 2A, pada Tanggal 15 Januari 2015 Pukul 14.00 WIB mendukung hal tersebut diatas sebagai berikut:

“Alasannya itu banyak, seperti tidak melengkapi rapor siswa, RPP yang belum diselesaikan, ADM belum lengkap, serta kehadiran guru. Kalau untuk yang paling fatal itu tentang kehadiran, bapak kepala sekolah paling tidak suka melihat guru-guru yang hadirnya jarang-jarang, anak PPL di sini saja yang hadirnya jarang-jarang bapak marah melihat itu, bahkan langsung dilaporkan sama dosennya yang datang ke sekolah ini, apalagi jika yang mengajar di sini yang seperti itu.”

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa memang kepala sekolah melakukan kegiatan supervisi terhadap guru seperti rapot yang belum lengkap, RPP belum lengkap, ADM belum lengkap, kehadiran yang “bolong-bolong”. Akan tetapi sama seperti yang telah dikatakan Bapak Nazaruddin dan ibu Reni Asnita sebelumnya bahwa ketidakhadiran yang sangat fatal.

Wawancara dengan Sadarna, Amd selaku Guru Agama 1-4 pada Tanggal 20 Januari 2015 Pukul 16 .00 WIB juga melengkapi mengenai alasan bapak kepala sekolah melakukan kegiatan supervisi sebagai berikut:

“Jika ada peraturan dari dinas yang wajib dipenuhi oleh guru, itu biasanya kepala sekolah mengadakan supervisi secara keseluruhan untuk mengarahkan apa yang disuruh oleh dinas. Kadang arahan karena sesuatu yang penting seperti akan menghadapi UN, itu biasanya kepala sekolah mengarahkan tentang teknis pelaksanaan ujian tersebut.”

Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah juga melakukan kegiatan supervisi terhadap guru dikarenakan sesuatu yang memang penting untuk disampaikan seperti ada peraturan baru

dari dinas yang memang wajib dipenuhi oleh guru-guru tersebut, dan juga seperti tentang pelaksanaan UN.

Dari berbagai wawancara mengenai alasan kepala sekolah melakukan kegiatan supervisi terhadap guru-guru yaitu dikarenakan kehadiran yang tidak lengkap, rapot yang belum terisi semua, ADM yang belum lengkap, cara mengajar yang kurang baik, dan juga dikarenakan ada sesuatu hal yang penting untuk disampaikan kepada guru-guru tersebut, seperti teknis pelaksanaan UN, dll.

Lanjut wawancara dengan Nazaruddin selaku kepala SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, pada tanggal 12 Januari 2015 Pukul 09.00 WIB mengenai respon para guru yang mendapat bimbingan dari kepala sekolah yaitu sebagai berikut:

“Mereka menerima apa yang saya sarankan dan saya perintahkan. Dan untuk sekarang Alhamdulillah guru-gurunya banyak guru yang kehadirannya penuh dan cara menghukum murid juga tidak keterlaluan lagi. Jadi intinya, guru-guru sangat merespon supervisi dengan baik.”

Dari hasil temuan di atas dapat disimpulkan bahwasanya guru-guru merespon dengan baik supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, itu terbukti dari kehadiran guru yang meningkat, bahkan jarang tidak hadir mengajar dan cara mengajar yang membaik.

Wawancara dengan Reni Asnita, Amd Selaku TU pada Tanggal 22 Januari 2015 Pukul 15.00 WIB mendukung pernyataan kepala sekolah tentang respon para guru terhadap supervisi kepala sekolah sebagai berikut:

“Mereka sangat menerima apa yang diarahkan oleh kepala sekolah, dan melaksanakan apa yang di perintah oleh kepala sekolah, karena itu semuanya untuk kebaikan mereka sendiri, walaupun tidak semuanya seperti itu, akan tetapi lebih banyak lah.”

Dari hasil wawancara tersebut membenarkan apa yang diungkapkan oleh kepala sekolah sebelumnya yaitu guru-guru sangat merespon kegiatan supervisi kepala sekolah karena hal tersebut untuk kebaikan guru-guru itu sendiri. Hal ini didukung hasil wawancara bersama beberapa guru yang menyatakan responnya terhadap supervisi kepala sekolah:

Wawancara dengan Seri Wahyuni, S.Pd.I selaku Wali Kelas 4A Pada Tanggal 17 Januari 2015 Pukul 15 .00 WIB sebagai berikut:

“Menurut saya pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada kami sudah baik, karena dengan kepedulian kepala sekolah tersebut itu menunjukkan bahwa ia merupakan pemimpin yang baik, tidak otoriter, intinya menurut saya kegiatan supervisi kepala sekolah itu baik.”

Lanjut wawancara dengan Ibu Nahfazul Fauziah Hrp, S.Pd selaku wali kelas 2A, pada Tanggal 15 Januari 2015 Pukul 14.00 WIB sebagai berikut:

“Menurut saya supervisi yang dilakukan kepala sekolah itu sudah baik, karena kegiatan supervisi untuk meningkatkan guru-gurunya. Karena guru-guru mendapat informasi atau pembelajaran secara terus menerus dari kepala sekolah, dengan demikian guru-guru di sini memiliki kemampuan yang baik dalam mengajar.”

Dari beberapa wawancara tentang respon guru-guru terhadap supervisi kepala sekolah kepala guru disekolah ini diketahui bahwa guru-guru yang mendapat bimbingan dari kepala sekolah merespon baik apa yang dilakukan oleh kepala sekolah dan dengan bimbingan secara terus menerus itu menunjukkan kepala sekolah memimpin dengan gaya yang bukan otoriter melainkan dengan gaya patner yaitu yang menganggap guru bukanlah bawahan akan tetapi kawan kerja.

Pelaksanaan kegiatan supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SD Swasta Al-Ittihadiyah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang terlihat bahwa kepala sekolah dalam mensupervisi guru-guru untuk meningkatkan profesionalisme dalam mengajar dilakukan dengan sungguh-sungguh yaitu menggunakan teknik kelompok dan individual.

Teknik kelompok yang dilakukan oleh kepala sekolah biasanya untuk menyampaikan hal-hal secara umum seperti pembinaan pembuatan RPP itu dapat dilakukan secara kelompok, akan tetapi untuk teknik individual biasanya berhubungan dengan kesenjangan-kesenjangan yang terjadi disekolah ini, seperti ketidak hadiran guru dalam mengajar, tidak membuat RPP, tidak melengkapi ADM guru, dan lain-lain. Pelaksanaan tersebut tentunya akan menimbulkan efek kepada guru-guru yaitu meningkatnya profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya.

Temuan pertama dalam penelitian ini tentang pelaksanaan kegiatan supervisi akademik oleh kepala sekolah yaitu menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan supervisi akademik sesuai apa yang telah direncanakan sebelumnya yaitu hanya supervisi kelompok saja seperti kegiatan supervisi bulanan, pelatihan untuk membuat RPP yang dipimpin oleh kepala sekolah sendiri. Dan ada juga pelaksanaan kegiatan supervisi individual akan tetapi tidak termasuk program yang direncanakan sebelumnya seperti ada guru yang bermasalah yang dibina secara pribadi di ruangan kepala sekolah.

Pembinaan kepala sekolah tidak hanya di sekola saja, akan tetapi kepala sekolah juga meningkatkan profesionalisme guru-gurunya dengan mengirim guru-guru tertentu untuk mengikuti pelatihan keluar yang diadakan oleh dinas atau instansi lain, kepala sekolah tidak hanya mengirim guru-guru tersebut begitu saja, akan tetapi kepala sekolah memberi uang transportasi dan konsumsi kepada guru yang mengikuti pelatihan ke luar. Hal tersebut merupakan bentuk partisipasi kepala sekolah demi meningkatkan profesionalisme guru-guru yang mengajar di SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang.

Pelaksanaan kegiatan supervisi di sekolah ini biasanya dilakukan di ruang kelas, karena kepala sekolah membina guru-guru tersebut dengan teknik kelompok maka membutuhkan ruangan yang cukup luas untuk 16 guru, akan tetapi jika kepala sekolah membina guru-guru tertentu saja dikarekana ada permasalahan yang harus diselesaikan maka kepala sekolah melakukannya di ruangnya. Kepala sekolah juga selalu mengingatkan guru-guru dimana saja ketika kepala sekolah melihat kesenjangan terjadi yang dilakukan oleh guru-guru tersebut.

Dalam pelaksanaan supervisi akademik yang selalu kepala sekolah tekankan yaitu tentang kehadiran guru-guru dalam mengajar. Hal ini yang sangat fatal menurut kepala sekolah untuk dilanggar, karena jika murid tidak ada gurunya maka banyak dan dapat terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, selain ribut di kelas juga akan mengganggu kelas lain. Dengan demikian kepala sekolah sangat menekankan agar jangan sampai tidak hadir dalam mengajar. Selain kehadiran dalam mengajar, perlengkapan mengajar juga selalu kepala sekolah ingatkan seperti menyiapkan RPP sebelum mengajar. Menyiapkan ADM guru juga sering diingatkan oleh kepala sekolah. Dari pelaksanaan supervisi akademik yang kepala sekolah

lakukan, guru-guru yang mendapat bimbingan dari kepala sekolah menerima apa yang diarahkannya dan merespon dengan baik, itu artinya supervisi kepala sekolah berefek baik dan meningkatkan profesionalisme guru.

Walaupun dalam perencanaannya kepala sekolah merencanakan supervisi dengan teknik kelompok saja, akan tetapi kepala sekolah melakukan supervisi terhadap guru-guru dengan beberapa teknik, yaitu teknik kelompok dan individual. Jika supervisi tersebut dapat dilakukan secara kelompok maka kepala sekolah melakukannya dengan cara kelompok, akan tetapi kepala sekolah juga melakukan secara individual jika pembinaan tersebut tidak dapat dilakukan secara kelompok. Pelaksanaannya juga dilakukan dimana saja jika kepala sekolah mendapati kesenjangan guru dalam melaksanakan tugasnya seperti mendapati guru mengajar tidak menggunakan RPP maka kepala sekolah langsung mengingatkannya. Dengan demikian guru-guru yang mengajar disekolah ini akan semakin disiplin dalam mengajar dan akan terus meningkat profesionalismenya.

C. EVALUASI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DI SD SWASTA AL ITTIHADYAH LAUT DENDANG-DELI SERDANG

Evaluasi dalam pendidikan sangat penting dilakukan khususnya dalam penyelenggaraan sekolah, karena hal tersebut menjadi alat ukur yang sangat baik untuk mengetahui sejauh mana program-program yang telah dilakukan sebelumnya, tanpa evaluasi maka suatu lembaga tidak mengetahui tingkat keberhasilan yang di dapat. Begitu juga disekolah ini, yaitu melakukan evaluasi kegiatan supervisi.

Wawancara dengan Bapak Nazaruddin selaku kepala SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Pada tanggal 12 Januari 2015 Pukul 09.00 WIB mengenai pelaksanaan evaluasi kegiatan supervisi di sekolah ini sebagai berikut:

“Evaluasi yang saya buat secara bertahap, dan terus menerus, seperti pemeriksaan RPP, ADM, jika diperiksa dan belum lengkap maka saya membuat surat perjanjian kapan akan diselesaikan hal tersebut, dan begitu terus pada bulan-bulan ke depannya.”

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwasanya kepala sekolah melakukan kegiatan pengevaluasian secara bertahap, terus-menerus, seperti pemeriksaan RPP untuk mengajar, Adm. guru dan lain sebagainya. Bahkan jika guru-guru tersebut tidak juga membuat RPP yang sudah diperingatkan maka kepala sekolah membuat surat perijinan agar guru tersebut melaksanakannya.

Wawancara dengan Ibu Reni Asnita, Amd selaku TU pada Tanggal 22 Januari 2015 Pukul 15.00 WIB juga mendukung pernyataan kepala sekolah mengenai pelaksanaan evaluasi terhadap kegiatan supervisi disekolah ini sebagai berikut:

“Setelah kegiatan supervisi selesai dan ada guru yang tidak melaksanakan apa yang telah diarahkan oleh kepala sekolah, yang kepala sekolah lakukan adalah melihat perkembangan guru-guru disini, dan terus diarahkan untuk menyelesaikannya. setelah satu minggu kegiatan supervisi dan guru tidak juga melaksanakan apa yang diarahkan oleh kepala sekolah maka biasanya kepala sekolah menyuruh saya untuk membuat surat penjanjian yang isinya tentang penyelesaian apa yang diperintah kepala sekolah seperti membuat RPP untuk mengajar dalam jangka waktu tertentu.”

Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa kepala sekolah terus memantau guru-guru yang mengajar di sini, bahkan selalu mengingatkan untuk mengajar secara profesional seperti menggunakan RPP. Jika setelah seminggu hal tersebut belum juga dilaksanakan biasanya kepala sekolah memerintahkan TU untuk membuat surat penjanjian penyelesaian RPP tersebut. Hal ini juga didukung dengan hasil wawancara bersama Ibu Seri Wahyuni, S.Pd.I selaku Wali Kelas 4A Pada Tanggal 17 Januari 2015 Pukul 15.00 WIB sebagai berikut:

“Pengevaluasian yang dilakukan bapak yaitu seperti terus mengontrol kami apakah kami melaksanakan apa yang diarahkan sebelumnya, kalau ada guru yang belum melaksanakan juga seperti belum membuat RPP, maka bapak kepala sekolah selalu mengingatkan untuk membuat itu.”

Dari hasil wawancara di atas jelaslah bahwa kepala sekolah selalu mengingatkan guru-guru yang ada di sekolah ini agar mengajar lebih baik, dan juga agar program kepala sekolah meningkatkan profesionalisme guru-guru di sini.

Wawancara dengan Bapak Nazaruddin selaku kepala SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, pada tanggal 12 Januari 2015 Pukul 09.00 WIB mengenai tindakan kepala sekolah terhadap guru-guru yang melakukan kesalahannya berulang-ulang yaitu sebagai berikut:

“Saya bina terus dengan pelan-pelan, walaupun sudah berulang kali melakukan kesalahan, tetap saja saya harus membina dan mengontrol mereka, karena guru-guru jika dibiarkan ada yang semakin melenceng, setiap guru memiliki perbedaan, ada yang sudah mengerti tugasnya sebagai pendidik, ada juga yang masih kurang pemahamannya tentang hal tersebut. Apabila ada guru yang tidak lagi bisa dibimbing atau dibina maka saya melakukan tindakan pemulangan atau pemberhentian, seperti kejadian waktu itu di mana di sekolah ini menerima guru agama PNS dari Depag, memberikan pengarahannya bahwa kalau tidak disiplin saya akan mengembalikan ibu ke Depag, guru tersebut mengiyakan peringatan itu, akan tetapi pada kenyataannya guru ini jarang hadir, pergaulannya yang kurang baik dengan guru-guru yang lainnya, hal itu sudah saya peringatkan beberapa kali tetapi tetap saja mengulang hal tersebut, pada akhirnya saya mengambil keputusan untuk mengembalikan dia ke Depag. Sejak kejadian tersebut saya tidak lagi menerima guru yang memiliki NIP mengajar di sekolah ini.”

Dari hasil temuan di atas diketahui bahwa tindakan kepala sekolah terhadap guru-guru yang terus menerus mengulang kesalahannya namun kepala sekolah yaitu Bapak terus-menerus membinanya, terus mengontrolnya, akan tetapi jika sudah terlalu parah, artinya tidak dapat dibina lagi maka kepala sekolah mengeluarkan guru tersebut. Hal ini didukung dengan hasil wawancara bersama Reni Asnita, Amd selaku TU pada Tanggal 22 Januari 2015 Pukul 15.00 WIB mengenai hal tersebut sebagai berikut:

“Sebelumnya sudah saya ceritakan tentang guru yang PNS, itu karena dia melakukan kesalahannya berulang-ulang maka kepala sekolah mengeluarkannya, jadi tindakan kepala sekolah kalau ada guru yang mengulang-ulang terus kesalahannya.”

Hal ini juga didukung dengan hasil wawancara bersama Bapak Sadarna, Amd selaku Guru Agama 1-4 pada Tanggal 20 Januari 2015 Pukul 16.00 WIB mengenai tindakan kepala sekolah sebagai berikut:

“Kepala sekolah itu orangnya penyabar, jadi kepala sekolah terus membina gurunya walaupun sudah berulang kali melakukan kesalahan,

tetapi titik jenuhkan pasti ada, karena sudah fatal sekali kesalahannya kepala sekolah mengeluarkannya dengan hormat, salah satu bentuk kesalahan yang fatal yaitu tentang jarang hadir, sudah dibimbing tapi tetap saja jarang hadir, itulah yang membuat kepala sekolah mengeluarkan guru tersebut.”

Dari hasil wawancara di atas diketahui bahwasanya kepala sekolah memang melakukan tindakan terhadap guru-guru yang sering mengulang kesalahannya yaitu dengan terus membinanya terlebih dahulu. Akan tetapi jika tidak dapat lagi untuk dibina dan kesalahannya kesalahan yang fatal seperti sering tidak hadir mengajar maka kepala sekolah tidak segan untuk memberi surat peringatan bahkan surat pemberhentian.

Berdasarkan observasi ditemukan bahwa kepala sekolah memang selalu mengingatkan para guru agar selalu mengajar dengan baik ketika istirahat dan ketika bertemu. Bahkan kepala sekolah juga memberi peringatan ketika bertemu dengan guru yang hendak mengajar memakai pakaian yang kurang rapi. Hal tersebut membuktikan kepala sekolah selalu mengevaluasi guru-guru tersebut untuk meningkatkan para gurunya menjadi guru yang profesional.

Lanjut wawancara dengan kepala SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Pada tanggal 12 januari 2015 Pukul 09.00 WIB mengenai bagaimana efek supervisi terhadap semangat dan profesionalisme guru-guru yang ada di sekolah dalam mengajar sebagai berikut:

“Saya perhatikan selama ini Alhamdulillah guru-guru di sini bisa dibina, dan mau berubah, walaupun perlahan perubahannya tentunya pasti ada. Karena jika guru terus dibina, diperhatikan maka mereka pun akan segan dan menjalankan kegiatan PBM-nya dengan baik. Karena terus diarahkan mereka pun akan semakin mengerti tugasnya sebagai pendidik.”

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa guru-guru di sekolah ini kebanyakan dapat dibina, walaupun sebagian ada juga yang agak sulit untuk dibina dengan demikian perubahan tentunya juga pasti ada menjalankan kegiatan pembelajaran dengan baik seperti menggunakan RPP dan guru-guru tersebut juga semakin mengerti tugasnya sebagai pendidik yang profesional. Hal ini didukung dengan hasil wawancara

dengan Reni Asnita, Amd Selaku TU pada Tanggal 22 Januari 2015 Pukul 15.00 WIB mengenai hal tersebut sebagai berikut:

“Semangat itu tergantung orangnya, akan tetapi kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah itu banyak pengaruhnya, guru-guru yang mengajar disini jadi jarang alpa mengajarnya, mengajar sudah lebih banyak memakai perlengkapan, seperti RPP, media pembelajaran, begitu juga dengan Adm. guru juga selalu lengkap. Jadi pengaruhnya banyak.”

Dari hasil wawancara dengan TU tersebut diketahui bahwa kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah berpengaruh banyak terhadap profesionalisme dalam menjalankan tugasnya seperti mengajar memakai perlengkapan yaitu RPP, media pembelajaran, ADM yang selalu lengkap, dan lain-lain. Hal ini didukung dengan hasil wawancara bersama beberapa guru yang mengajar disekolah ini sebagai berikut:

Wawancara dengan Ibu Nahfazul Fauziah Hrp, S.Pd selaku wali kelas 2A, pada Tanggal 15 Januari 2015 Pukul 14.00 WIB sebagai berikut:

“Menurut saya pribadi iya karena dengan kegiatan seperti itu membuat saya semakin baik dan disiplin dalam mengajar.”

Wawancara dengan Ibu Seri Wahyuni, S.Pd.I Selaku Wali Kelas 4A Pada Tanggal 17 Januari 2015 Pukul 15.00 WIB sebagai berikut:

“Kalau menurut saya pribadi kegiatan kepala sekolah tersebut sangat memotivasi saya, karena dengan tindakan kepala sekolah yang seperti itu, terus membina, membimbing, mengontrol guru-guru di sini, maka guru-guru di sinipun tidak main-main dalam melaksanakan tugasnya.”

Wawancara dengan Bapak Sadarna, Amd. selaku Guru Agama 1-4 pada Tanggal 20 Januari 2015 Pukul 16.00 WIB sebagai berikut:

“Tentu, itu terlihat dari kehadiran guru-guru dalam mengajar, mengajar menggunakan RPP, media pembelajaran dan ADM juga lengkap, karena disetiap akhir bulan untuk absen kehadiran itu diperiksa oleh kepala sekolah, jadi dengan pengawasan tersebut guru-guru juga akan semakin disiplin.”

Dari berbagai wawancara bersama guru-guru mengenai bagaimana efek supervisi terhadap semangat dan profesionalisme guru-guru yang ada di sekolah ini dalam mengajar yaitu meningkatkan disiplin guru

dalam mengajar, tidak main-main lagi dalam menjalankan tugasnya. Efek yang dihasilkan bukan hanya kepada gurunya akan tetapi juga kepada sekolah tersebut, karena jika sekolah memiliki guru-guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya seperti melaksanakan PBM dengan profesional maka akan meningkatkan kualitas lembaga tersebut.

Lanjut wawancara dengan Bapak Nazaruddin selaku kepala SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Pada tanggal 12 januari 2015 Pukul 09 .00 WIB mengenai faktor penghambat dan factor pendukung dalam melaksanakan kegiatan supervisi akademik di sekolah ini sebagai berikut:

“Hambatannya itu terdapat pada guru itu sendiri, seperti dalam pembuatan ADM dan RPP, Kepala Sekolah sudah mengarahkan secara terus menerus, tetapi tetap saja tidak menyelesaikannya tepat waktu, untuk itu solusinya adalah meneguru para guru dan dibuat surat perjanjian barulah mereka mengerjakannya. Dan faktor pendukungnya yaitu fasilitas yang disediakan sekolah termasuk lengkap, seperti saya mengarahkan guru untuk menyusun ADM, RPP, catatan kelas, absen, daftar nilai, bahannya itu sudah disediakan oleh sekolah, itulah yang membantu saya menjalankan supervisi tersebut, dan juga guru-guru di sekolah ini banyak yang mudah untuk diarahkan.”

Kesimpulan yang didapat dari hasil temuan di atas yaitu kepala sekolah memiliki hambatan dalam melaksanakan kegiatan supervisi yaitu mendapati guru-guru yang sedikit malas melaksanakan perintah kepala sekolah, sampai mendapat teguran terlebih dahulu lalu menjalankan apa yang diarahkan kepala sekolah. Akan tetapi kepala sekolah juga memiliki factor pendukung dalam menjalankan kegiatan supervisi yaitu seperti bahan-bahan yang diperluan guru-guru untuk melengkapi RPP, ADM dan lain-lain, itu disediakan oleh sekolah.

Kegiatan pengevaluasian yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SD Swasta al-Ittihadiyah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang yaitu secara bertahap, terus-menerus, seperti pemeriksaan RPP untuk mengajar, ADM guru dan lain sebagainya. Jika kepala sekolah mendapati guru-guru yang tidak melaksanakan apa yang diperintahkan atau melanggar maka kepala sekolah akan terus mengingatkan guru tersebut, jika hal tersebut terulang

kembali maka kepala sekolah mengeluarkan surat perjanjian untuk menyelesaikan perintah tersebut. Bahkan jika sudah terlalu parah maka kepala sekolah akan bertindak tegas yaitu dengan memberi surat pemberhentian kepada guru yang melanggar tersebut demi kebaikan sekolah yang dipimpinnya.

Temuan kedua dalam penelitian ini yaitu mengenai pengevaluasian supervisi akademik kepala sekolah menunjukkan bahwa pengevaluasian yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu secara bertahap, terus menerus, seperti pemeriksaan RPP untuk mengajar, ADM guru dan lain sebagainya. Kepala sekolah secara terus menerus memantau guru-guru yang mengajar disekolah ini, dan jika ada guru yang sudah beberapa kali tidak melaksanakan apa yang diperitahkan oleh kepala sekolah seperti tidak membuat RPP dalam mengajar maka kepala sekolah akan terus mengingatkannya dan jika hal tersebut terus terulang maka kepala sekolah akan memberika surat penjanjian yang berisi penyelesain RPP tersebut, pengevaluasian seperti ini adalah pengevaluasi yang akan terus meningkatkan profesionalisme guru-guru di sekolah ini.

Kepala sekolah juga bersikap tegas dengan mengeluarkan surat pemberhentian sebagai bentuk evaluasi jika ada guru yang selalu mengulang kesalahannya terutama kesalahan yang sangat fatal yaitu tentang kehadiran guru dalam mengajar. Bentuk evaluasi seprti ini juga sangat baik diterapkan karena akan mengurangi guru guru yang tidak berkompeten dalam mengajar, dan juga akan menjadi acuan bagi guru yang lain untuk tidak melakukan hal yang seperti demikian, dengan demikian SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang tentunya akan memiliki guru-guru yang berkualitas dan profesionalisme yang tinggi dan tentunya juga akan meningkatkan sekolah tersebut.

D. KESIMPULAN

Pelaksanaan kegiatan supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SD Swasta Al-Ittihadiyah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang yaitu menggunakan teknik kelompok dan individual, teknik kelompok yang dilakukan oleh kepala sekolah biasanya untuk menyampaikan hal-hal secara umum seperti

pembinaan pembuatan RPP itu dapat dilakukan secara kelompok, akan tetapi untuk teknik individual biasanya berhubungan dengan kesenjangan-kesenjangan yang dilakukan oleh guru tertentu, seperti ketidakhadiran guru dalam mengajar, tidak membuat RPP, tidak melengkapi ADM guru, dan lain-lain. Pelaksanaan tersebut tentunya akan menimbulkan efek yang baik kepada guru-guru yaitu meningkatnya profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya.


Pengevaluasian kegiatan supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SD Swasta Al-Ittihadiyah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu secara bertahap, terus menerus, seperti pemeriksaan RPP untuk mengajar, ADM guru dan lain sebagainya. Jika kepala sekolah mendapati guru-guru yang tidak melaksanakan apa yang diperintahkan atau melanggar maka kepala sekolah akan terus mengingatkan guru tersebut, akan tetapi jika hal tersebut terulang lagi maka kepala sekolah akan mengeluarkan surat perjanjian untuk menyelesaikan perintah tersebut. Bahkan jika sudah terlalu parah dan sudah tidak dapat dibina maka kepala sekolah akan bertindak tegas yaitu dengan memberikan surat pemberhentian kepada guru yang melanggar tersebut.

BAGIAN X

IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DI MAS AL-ITTIHADIAH BROMO-MEDAN

Risma Iryani, S.Pd.I.

A. PENDAHULUAN

 enyelenggaraan pendidikan di sekolah baik negeri maupun swasta tidak lepas dari nilai-nilai, norma perilaku, keyakinan maupun budaya. Apalagi sekolah-sekolah yang di selenggarakan oleh yayasan yang bernuansa agama tentu saja tidak sekedar dipandang sebagai persoalan duniawi, maupun juga amalan untuk diakhirat kelak, maka telaahnya tentu tidak dapat dilepaskan dari nilai-nilai ajaran agama.

Guru adalah suatu sebutan bagi jabatan, posisi, dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui proses edukatif secara terpola, formal, dan sistematis. Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (pasal 1) dinyatakan bahwa: “Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pada jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Guru professional akan tercermin dalam penampilan pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode.

Keahlian yang dimiliki oleh guru profesional adalah keahlian yang diperoleh melalui suatu proses pendidikan dan pelatihan yang diprogramkan secara khusus untuk itu. Keahlian tersebut mendapat pengakuan formal

yang dinyatakan dalam bentuk sertifikasi, akreditasi, dan lisensi dari pihak yang berwenang (dalam hal ini pemerintah dan organisasi profesi). Dengan keahliannya itu seorang guru mampu menunjukkan otonominya, baik secara pribadi maupun sebagai pemangku profesinya.

Di samping dengan keahliannya, sosok professional guru ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya. Guru professional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, Negara, dan agamanya.

Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual. Tanggung jawab pribadi yang mandiri yang mampu memahami dirinya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif. Tanggung jawab intelektual diwujudkan melalui penguasaan berbagai perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas-tugasnya. Tanggung jawab spiritual dan moral diwujudkan melalui penampilan guru sebagai makhluk yang beragama yang perilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma-norma agama dan moral.

Budaya atau kebudayaan secara umum adalah hasil budi daya manusia yang tinggi, luhur dan sangat dihargai serta dihormati oleh masyarakat lingkungannya. Budaya dapat juga merupakan hasil budi daya manusia yang pada dasarnya adalah perpaduan antara: “cita, rasa dan karsa” masyarakat yang diakui bersama, bermanfaat, keluhuran dan terdapat suatu perangkat nilai-nilai kebaikan yang terkandung didalamnya, sehingga merupakan acuan atau sebagai pedoman sikap tindak, dan perilaku baik dalam pergaulan antar individual (*non formal*) maupun mengadakan kontak hubungan sosial (*social contact*) sehari-hari menurut tata karma yang berlaku (*formal*) di masyarakat.¹

Budaya kerja sudah lama dikenal dalam organisasi atau lembaga perilaku kerja, tetapi belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya.

¹ Rosady Ruslan. *Manajemen Public Relation & Media Komunikasi Konsepsi dan Aplikasi*. (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2008), h. 329.

Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya dan menjadi kebiasaan dalam organisasi atau perilaku kerja. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja seseorang maka dinamakan budaya kerja.

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan dan kekuatan pendorong, membudayakan dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Budaya kerja meliputi pengembangan, perencanaan, produksi, dan pelayanan produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomis, dan memuaskan.²

Peran budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar - standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan. Budaya yang kuat meletakkan kepercayaan-kepercayaan tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu, tanpa perlu dipertanyakan lagi. Oleh karena itu, berakar dalam tradisi, budaya mencerminkan apa yang dilakukan, dan bukan apa yang akan berlaku.

Dengan demikian, fungsi budaya kerja adalah perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal ini dapat berfungsi pula sebagai control atas perilaku para karyawan.³

Budhi Paramita mendefinisikan budaya kerja secara umum sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Menurut Budhi Paramita selanjutnya, budaya kerja dapat dibagi menjadi:

² Khairul Umam, *Manajemen Organisasi*. (Bandung: Pustaka Setia, 2012), h. 114.

³ Edi Sutrisno. *Budaya Organisasi*. (Jakarta: Kencana, 2010), h. 11.

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
2. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.⁴

Sikap maupun perilaku kerja tersebut terbentuk baik dalam masyarakat maupun didalam organisasi atau perusahaan. Sudah barang tentu, warna budaya kerja sedikit banyak dipengaruhi oleh budaya masyarakat atau budaya organisasi yang bersangkutan.

Terkait dengan norma maka salah satunya adalah norma yang terkait dengan ketentuan waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesinya. Kapan dia harus mulai masuk, dan keluar berapa lama melaksanakan proses belajar mengajar dan sebagainya, yang kesemuanya itu musti ditaati sebagai salah satu ciri dari guru yang profesional yang memiliki sifat disiplin dalam penggunaan waktu.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil optimal. Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁵

Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar guru dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan

⁴ Taliziduhu Ndraha. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 81.

⁵ Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h. 212.

oleh salah satu pengertian dan salah penafsiran. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan disiplin itu lebih baik daripada program pendisiplinan yang paling memuaskan, namun disiplin itu sendiri menjadi penting karena dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya tujuan yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Waktu juga merupakan salah satu “modal” kerja yang sangat terbatas, sehingga harus digunakan secara efisien. Pengalaman selama ini menunjukkan bahwa penggunaan waktu dimasyarakat khususnya di MAS Al-Ittihadiyah Jl. Bromo No. 25 Medan sudah efisien.

Kebiasaan menggunakan waktu yang produktif oleh kepala sekolah diharapkan dapat menjadi contoh bagi guru, staf administrasi, maupun siswa. Di samping itu perlu menyusun rencana penggunaannya serta pemanfaatan waktu kerja hendaknya di prioritaskan pada kegiatan pengajaran, pembinaan kesiswaan, dan pengembangan profesional lainnya di bidang kegiatan lain yang bersifat administratif.

Budaya kerja di MAS Al-Ittihadiyah Jl. Bromo No. 25 Medan, terutama guru-guru yang ada di madrasah menunjukkan budaya yang cukup baik. Mengutamakan kerja sama yang baik antar sesama rekan guru, saling menghargai serta saling menyapa satu sama lain dan terjalin komunikasi internal yang baik didalam lingkungan kerja.

Ketidakdisiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai.

Dengan berdasarkan pengamatan dilapangan yang ada, bahwa MAS Al-Ittihadiyah Jl. Bromo No. 25 Medan. Para guru dan staf madrasah

sudah menjalankan aturan dan tata tertib yang ada. Oleh sebab itu tingkat kedisiplinan dalam budaya kerja di madrasah sudah berjalan cukup baik. Baik itu dari segi proses pembelajaran maupun kinerja para guru dan staf pegawai madrasah lainnya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Implementasi Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di MAS Al-Ittihadiyah Bromo-Medan.”**

B. DESKRIPSI SINGKAT MAS AL-ITTIHADIAH BROMO-MEDAN

1. Sejarah Berdirinya MAS Al-Ittihadiyah Bromo-Medan

Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Al-Ittihadiyah jalan Bromo No.25 Kecamatan Medan Area Kabupaten Kota Medan didirikan pada tahun 1983. Dengan Kepala Sekolah pertama Ibu Dra. Nurbaiyah. Dibangun pada tahun 1967 oleh H. Syarif Siregar dan Abdul Djalil Harahap, dan direnovasi kembali pada tanggal 13 April 1993 oleh Hj. Nurhayati Siregar, Abdul Aziz Arsyad dan Syahdin Kesogihen, BA.

Sejarah awal berdirinya pada tahun 1983 Madrasah ini merupakan PGA (Pendidikan Guru Agama). Yang melatarbelakangi mendirikan madrasah yaitu untuk membantu masyarakat sekitarnya dan membantu masyarakat yang ekonomi lemah dalam mencerdaskan masyarakat.

Dari tahun 1990 sampai sekarang Madrasah ini telah mengadopsi model Madrasah Aliyah yang dikelola oleh Depertemen Agama. Hasil lulusan Madrasah ini telah menyebar memasuki perguruan tinggi tanpa adanya hambatan. Madrasah ini dikelola dalam bentuk yayasan, yaitu Yayasan Perguruan Mamiyai Al-Ittihadiyah. Selain Madrasah Aliyah Swasta didalam yayasan tersebut juga memiliki unit-unit lembaga yang lain seperti Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Ittihadiyah, SMP Al-Ittihadiyah, SD Al-Ittihadiyah, SMA Al-ittihadiyah serta Panti Asuhan Mamiyai.

2. Visi, Misi dan Tujuan MAS Al-Ittihadiyah Bromo-Medan

a. Visi Madrasah

- 1) Mampu menjadikan muslim sejati, yaitu: Menjalankan Perintah

Allah SWT dan meninggalkan larangannya, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah kepada yang mungkar.

- 2) Menguasai kecakapan akademik yang berguna untuk melanjutkan kependidikan yang lebih tinggi atau hidup layak ditengah masyarakat.
- 3) Menguasai keterampilan dan kecakapan non akademis sesuai minat dan bakatnya.
- 4) Dikenal oleh masyarakat umum dan penggerak dalam masyarakat.

b. Misi Madrasah

- 1) Memiliki akhlakul karimah.
- 2) Mampu mengamalkan dan menyampaikan ajaran Islam.
- 3) Mampu melanjutkan kepeguruan tinggi.
- 4) Meningkatkan keprofesionalisme guru.
- 5) Memangkatkan peran serta orangtua siswa dan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan.

c. Tujuan

Adapun tujuan dari MAS Al-Ittihadiyah adalah:

- 1) Mencapai tingkat lulusan di atas nilai standar
- 2) Menyelenggarakan proses belajar mengajar dan membimbing secara efektif dan efisien sehingga siswa dapat berkembang secara optimal
- 3) Memberikan pembelajaran dengan keteladanan dan disiplin dengan sesuai dengan prinsi-prinsip Islam
- 4) Meningkatkan kepercayaan masyarakat dan orang tua
- 5) Membentuk tim tari

3. Struktur Organisasi MAS Al-Ittihadiyah Bromo-Medan

Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan antar fungsi dan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam satu organisasi. Maka tujuan utama dari struktur organisasi adalah untuk mengkoordinir baik kegiatan fisik maupun non fisik yang dicurahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun sebagian pentingnya keberadaan sekolah adalah sistem struktur organisasi sekolah. Pembentukan struktur organisasi sekolah adalah bagian dari untuk menunjukkan adanya pembagian tugas, koordinasi, dan kewenangan dalam jabatan.

MAS Al-Ittihadiyah masih menggunakan sistem organisasi yang bersifat birokratis dan bukan sistem organisasi profesional. Pada struktur organisasi yang birokratis biasanya dalam pelaksanaan dan penyelenggaraan organisasi meletakkan garis komando dan garis koordinasi sebagai berdasarkan kedudukan menjadi acuan yang mengikat bagi terselenggaranya sistem organisasi. Berbeda halnya dengan sistem organisasi profesional yang meletakkan struktur organisasi berdasarkan keahlian atau kemampuan staf organisasi.

Berdasarkan keterangan dari bagian tata usaha madrasah, dijelaskan bahwa struktur organisasi MAS Al-Ittihadiyah akan dideskripsikan sebagai berikut:

a. Pengurus Yayasan

Yayasan adalah tim yang dibentuk oleh masyarakat yang terdiri dari ketua, wakil ketua, sekretaris, dan bendahara beserta seksi-seksi lainnya. Masing-masing mempunyai wewenang untuk mengawasi kinerja pengelolaan madrasah dan mempublikasikannya kepada masyarakat serta berkewajiban memfasilitasi dan mengembangkan sarana prasarana madrasah.

Adapun tugas dan kewajiban pengurus yayasan adalah sebagai berikut:

- 1) Menyediakan ruang belajar dan peralatan madrasah.
- 2) Mendaftarkan madrasah kepada instansi yang terkait.
- 3) Menyusun kepengurusan madrasah.
- 4) Menjelaskan status tanah pertapakan bangunan madrasah.
- 5) Mengadakan rapat pengurus dan komite sekolah.
- 6) Memberikan penyuluhan kepada kepala dan guru-guru madrasah.

b. Komite Sekolah

Struktur organisai MAS Al-Ittihadiyah, dapat dilihat dari keterkaitan antara kepala sekolah dan komite sekolah dalam mengembangkan pendidikan

- 1) Membantu sekolah mengembangkan Kurikulum yang diterapkan madrasah
- 2) Mendorong tumbuhnya perhatian dan komitmen masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan yang bermutu
- 3) Melakukan kerjasama dengan masyarakat dan pemerintah berkenaan dengan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu
- 4) Menampung dan menganalisis aspirasi, ide, tuntutan, dan berbagai kebutuhan yang di ajukan masyarakat
- 5) Memberikan masukan, pertimbangan, dan rekomendasi
- 6) Mendorong orang tua dan masyarakat berpartisipasi dalam pendidikan guna mendukung peningkatan mutu dan pemerataan pendidikan
- 7) Menggalang dana masyarakat dalam rangka pembiayaan penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan
- 8) Melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap kebijakan, program, penyelenggaraan dan keluaran pendidikan di satuan pendidikan.

c. Kepala Madrasah

Kemampuan kepala sekolah merupakan faktor penentu utama pemberdayaan guru dan peningkatan mutu proses produk pembelajaran kepala sekolah adalah yang bertanggung jawab apakah guru dan staf dapat bekerja secara optimal. Kultur sekolah dan kultur pembelajaran juga dibangun oleh peran kepemimpinan kepala sekolah dalam berinteraksi dengan komunitasnya (kepala sekolah, guru dan staf). Tugas kepala sekolah bersifat ganda, yang satu sama lain memiliki kaitan erat, baik langsung atau tidak langsung. Tugas-tugas kepala sekolah yang dimaksud adalah; mengkoordinasi, mengarahkan, dan mendukung hal-hal yang berkaitan dengan tugas pokoknya, yaitu:

- 1) Merumuskan tujuan dan sasaran madrasah
- 2) Mengevaluasi kinerja guru
- 3) Mengevaluasi kinerja staf
- 4) Menata dan menyediakan sumber-sumber organisasi sekolah
- 5) Membangun dan menciptakan iklim yang bagus
- 6) Menjalin hubungan dan ketarsentuhan kepedulian terhadap masyarakat

- 7) Membuat perencanaan bersama staf dan komunitas sekolah
- 8) Menyusun penjadwalan kerja
- 9) Mengatur masalah-masalah pembukuan
- 10) Melakukan negosiasi dengan pihak eksternal
- 11) Memecahkan konflik antara guru maupun staf yang terdapat di sekolah
- 12) Memotivasi guru staf untuk tampil optimal
- 13) Melakukan fungsi supervisi pembelajaran atau pembinaan profesional
- 14) Melaksanakan kegiatan lain yang mendukung operasi sekolah.

d. Wakil Kepala Sekolah

Wakil kepala sekolah membantu kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan berikut:

- 1) Menyusun perencanaan, membuat program kegiatan dan pelaksanaan program
- 2) Pengorganisasian
- 3) Pengarahan
- 4) Ketenagaan
- 5) Pengkoordinasian
- 6) Pengawasan
- 7) Penilaian
- 8) Identifikasi dan pengumpulan data
- 9) Penyusunan laporan.

e. Kepala Tata Usaha

Kepala tata usaha sekolah mempunyai tugas melaksanakan ketatausahaan sekolah dan bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Penyusunan program kerja tata usaha sekolah
- 2) Pengelolaan keuangan sekolah
- 3) Pengurusan administrasi ketenagaan dan siswa
- 4) Pembinaan dan pengembangan karier pegawai tata usaha sekolah
- 5) Penyusunan administrasi perlengkapan sekolah

- 6) Penyusunan dan penyajian data/statistik sekolah
- 7) Mengkoordinasi dan melaksanakan 7 K
- 8) Penyusunan laporan kegiatan pengurusan
- 9) Ketatausahaan secara berkala

f. Bidang Kurikulum

PKM bidang kurikulum mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan.
- 2) Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pengajaran
- 3) Mengatur penyusunan program pengajaran (program semester) program satuan pelajaran, dan persiapan mengajar penjabaran dan penyesuaian kurikulum.
- 4) Mengatur pelaksanaan kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler.
- 5) Mengatur pelaksanaan program penilaian kriteria kenaikan kelas, kriteria kelulusan, dan laporan kemajuan belajar siswa, serta pembagian rapor dan STTB.
- 6) Mengatur pelaksanaan program perbaikan dan pengajaran.
- 7) Mengatur pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar.
- 8) Mengatur mutasi siswa.
- 9) Melakukan supervisi administrasi dan akademis.
- 10) Menyusun laporan.

g. PKM Bidang Sarana dan Prasarana

Adapun tugas PKM bidang sarana dan prasarana adalah sebagai berikut:

- 1) Merencanakan kebutuhan prasarana untuk menunjang proses belajar mengajar
- 2) Merencanakan program pengadaannya
- 3) Mengatur pemanfaatan sarana dan prasarana
- 4) Mengelola perawatan, perbaikan dan pengisian
- 5) Mengatur pembukuannya
- 6) Menyusun laporan.

h. PKM Bidang Kesiswaan

PKM bidang kesiswaan mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Mengatur program dan pelaksanaan bimbingan dan konseling
- 2) Mengatur dan mengkoordinasikan pelaksanaan 7 K (keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan, kekeluargaan, kesehatan dan kerindangan).
- 3) Mengatur dan membina program kegiatan osis meliputi; Kepramukaan, Palang Merah Remaja (PMR), Kelompok Ilmiah Remaja (KIR), Usaha Kesehatan Sekolah (UKS), Patroli Keamanan Sekolah (PKS).
- 4) Mengatur program pesantren kilat, menyusun dan mengatur pelaksanaan pemilihan siswa teladan sekolah.
- 5) Menyelenggarakan cerdas cermat dan olahraga prestasi
- 6) Menyeleksi calon untuk diusulkan mendapatkan beasiswa.

i. Guru Bimbingan dan Konseling

Guru bimbingan dan konseling membantu kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Penyusunan program dan pelaksanaan BK
- 2) Koordinasi dengan wali kelas dalam rangka mengatasi masalah yang dihadapi oleh siswa tentang kesulitan belajar
- 3) Memberikan layanan dan bimbingan kepada siswa agar lebih berprestasi dalam kegiatan belajar.
- 4) Memberikan saran dan pertimbangan kepada siswa dalam memperoleh gambaran tentang lanjutan pendidikan dan lapangan pekerjaan yang sesuai.
- 5) Mengadakan penilaian pelaksanaan bimbingan konseling
- 6) Menyusun statistik hasil penilaian bimbingan konseling
- 7) Melaksanakan kegiatan analisis hasil evaluasi belajar
- 8) Menyusun dan melaksanakan program tindak lanjut bimbingan konseling
- 9) Menyusun laporan pelaksanaan bimbingan konseling.

j. Guru

Guru bertanggungjawab kepada kepala sekolah dan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien. Adapun tugas-tugas guru adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat perangkat pengajaran: AMP, program tahunan/ semester, program satuan pelajaran, program rencana pengajaran, program mingguan guru, dan LKS.
- 2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran.
- 3) Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir.
- 4) Melaksanakan analisis hasil ulangan harian.
- 5) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
- 6) Mengisi daftar nilai siswa.
- 7) Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan) kepada guru lain dalam proses belajar mengajar
- 8) Membuat alat pelajaran/ alat peraga.
- 9) Menumbuhkembangkan sikap menghargai karya seni
- 10) Mengikuti kegiatan pengembangan pemasyarakatan kurikulum
- 11) Melaksanakan tugas tertentu di sekolah
- 12) Mengadakan pengembangan program pengajaran yang menjadi tanggung jawab
- 13) Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar siswa
- 14) Mengisi dan meneliti daftar hadir siswa sebelum memulai pelajaran
- 15) Mengatur kebersihan ruang kelas dan ruang praktikum
- 16) Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkatnya.

k. Siswa

Siswa/siswi adalah anak manusia yang membutuhkan bimbingan, arahan dan bantuan terhadap perkembangan fisik dan psikisnya oleh manusia lain (guru), mereka adalah objek pendidikan yang akan berkembang sesuai dengan pendidikan yang didapatkan menuju manusia yang sempurna.

Pada dasarnya hal ini berkaitan dengan hak dan kewajiban peserta didik. Yang menjadi hak peserta didik adalah menerima pengajaran, bimbingan atau arahan sebagaimana mestinya yang bermanfaat untuk membantu peserta didik tersebut kelak dalam menempuh cita-citanya sebagai seorang pelajar. Sedangkan yang menjadi kewajibannya adalah mematuhi semua peraturan dan tata tertib sekolah, patuh kepada guru sebagai orang tuanya dan membayar uang komite yang telah disepakati antara orang tua dan pihak sekolah.

4. Keadaan Guru/Staf Pengajar MAS Al-Ittihadiyah Bromo-Medan

Guru merupakan salah satu unsur pendidikan dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di suatu sekolah. Demi terlaksananya proses belajar mengajar yang baik, sebab tugas seorang guru bukan hanya sebatas mengajar.

Tetapi seorang guru juga harus bisa mendidik, melatih, dan membimbing siswa ke arah tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan keterangan dari bagian tatausaha madrasah, diketahui bahwa jumlah guru yang mengajar dan tenaga kependidikan di MAS Al-Ittihadiyah total 17 (pendidik dan tenaga kependidikan). Para pendidik dan tenaga kependidikan tersebut telah belajar di perguruan tinggi kependidikan dan mempunyai keahlian dan keterampilan sesuai dengan ilmu yang digelutinya selama proses pendidikan. Dan telah meraih gelar sarjana, walaupun ada guru yang merangkap tugasnya, hal tersebut tidak mengurangi produktivitas kinerja mengajar guru tersebut, maka secara umum guru MAS Al-Ittihadiyah berpendidikan sarjana lengkap dan telah mengajar pada bidangnya.⁶

5. Keadaan Siswa di MAS Al-Ittihadiyah

Siswa merupakan subjek dan objek dari proses pembelajaran yang tujuannya untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan dalam berpikir dan berbuat sesuatu. Untuk mengetahui keberadaan siswa di MAS Al-Ittihadiyah, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

⁶ Sumber data diperoleh dari bagian tata usaha MAS Al-Ittihadiyah T.A. 2013/2014.

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa jumlah MAS Al-Ittihadiyah, setiap tahunnya belum begitu banyak diminati masyarakat, dimana pada penerimaan siswa tahun ajaran 2013/2014 hanya satu kelas saja diterima, itu membuktikan bahwa MAS Al-Ittihadiyah dapat seperti sekolah-sekolah swasta yang banyak menerima siswa setiap tahunnya. Walaupun demikian MAS Al-Ittihadiyah dipercaya dalam memberikan pembelajaran dan pengajaran yang baik sehingga masyarakat bersedia untuk menyekolahkan anak mereka di MAS Al-Ittihadiyah tersebut, karena kinerja kepala Madrasah beserta Guru/stafnya terbukti baik dan dipercaya oleh para orang tua beserta masyarakat sekitar.

6. Keadaan Sarana dan Prasarana MAS Al-Ittihadiyah

Sarana dan prasarana di MAS Al-Ittihadiyah merupakan unsur yang dapat menunjang efektivitas kegiatan pembelajaran. Sarana prasarana dapat meningkatkan kualitas layanan yang baik, peralatan sekolah yang lengkap memudahkan bagi guru untuk melaksanakan terobosan dalam menyajikan materi pelajaran kepada peserta didik.

Secara rinci sarana dan prasarana yang ada dan tersedia untuk digunakan dalam proses belajar mengajar di MAS Al-Ittihadiyah terdapat 18 fasilitas yang status kepemilikan gedung dan tanah milik sendiri. Semua sarana prasarana pendidikan di madrasah, sepenuhnya diperuntukkan untuk meningkatkan pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran, tanpa adanya sarana prasarana di sekolah maka proses belajar mengajar tidak akan berjalan secara efektif dan efisien.

Semua sarana dan prasarana pendidikan adalah untuk meningkatkan pelaksanaan pembelajaran. Semua proses pelaksanaan tersebut adalah usaha menggunakan sarana dan prasarana pendidikan seefektif dan seefisien mungkin.

Sarana dan prasarana di madrasah, juga lebih berguna dan bermanfaat serta berfungsi ketika diiringi oleh kebijakan dan peraturan-peraturan yang mendukung proses belajar mengajar, penekanan untuk pelaksanaan pendidikan bukan hanya didalam kelas tetapi juga di luar kelas, maka dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana di MAS Al-Ittihadiyah sangat membantu proses pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

C. BUDAYA KERJA GURU DI MAS AL-ITTIHADYAH BROMO-MEDAN

Budaya kerja merupakan suatu nilai-nilai yang menjadi kebiasaan, sifat dan kekuatan pendorong yang membudayakan dalam kehidupan suatu kelompok atau organisasi dan kemudian tercermin melalui sikap menjadi perilaku dan tindakan yang terwujud di dalam kerja ataupun bekerja itu sendiri. Budaya kerja juga sangat berpengaruh dalam tugas-tugas guru di sekolah dan menjadi cerminan bagi sekolah itu sendiri, baik atau tidaknya pelayanan yang ada di sekolah merupakan suatu bentuk dari budaya yang ada di sekolah. Berdasarkan hasil wawancara dengan Lahaman R Hasibuan mengungkapkan bahwa:

“Budaya kerja guru itu adalah budaya membiasakan salam atau bertegur sapa, dan selalu menghormati sesama guru, disiplin waktu serta mengerjakan tugas sesuai dengan tugas masing-masing. Ini merupakan suatu kekuatan untuk membentuk karakter dari pada guru yang di madrasah.”⁷

Berdasarkan ungkapan Bapak Kepala Sekolah dapat dipahami bahwa budaya kerja guru yang ada di MAS Al-Ittihadiyah adalah budaya salam/tegur sapa dan komunikasi yang baik antara sesama guru dan pegawai sekolah lainnya dan saling menghormati sesama. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Bapak Lahaman R Hasibuan mengungkapkan bahwa:

“Budaya disini selalu mengutamakan berdasarkan keputusan rapat agar dapat hasil yang lebih baik untuk setiap saat. Itu dilakukan untuk membiasakan kerja atau bertugas dengan tidak merasa dipaksa atau kesadaran secara ikhlas, saling bekerjasama dan saling menghargai pendapat orang lain”.⁸

Berdasarkan ungkapan Lahaman R Hasibuan, bahwa budaya kerja guru yang ada di MAS Al-Ittihadiyah sangat mengutamakan keikhlasan dalam bekerja dan saling bekerja sama serta saling menghargai pendapat orang lain dan dapat mematuhi keputusan yang telah dibuat. Begitu pula pendapat Irdiansyah Putra mengungkapkan bahwa:

⁷ Wawancara dengan Bapak Drs. Lahaman R Hasibuan (Kepala MAS Al-Ittihadiyah Bromo-Medan), pada tanggal 24 Februari 2020 pukul 11.25 WIB.

⁸ Wawancara dengan Bapak Drs. Lahaman R Hasibuan (Kepala MAS Al-Ittihadiyah Bromo-Medan), pada tanggal 24 Februari 2020 pukul 11.40 WIB.

“Budaya Kerja merupakan kebiasaan kerja yang ada di sekolah, guru-guru menjalankan tugas dengan rasa bertanggung jawab juga merupakan hal yang terpenting dalam hal pelaksanaan tugas yang sudah cukup baik.”⁹

Berdasarkan dari pendapat Irdiansyah tersebut di atas budaya kerja merupakan kebiasaan guru yang ada di sekolah. Hal ini sesuai hasil wawancara dengan Tifa Patirany mengungkapkan bahwa:

“Budaya kerja yang ada di sekolah seperti layaknya sekolah-sekolah lain maupun perkantoran lain yang mempunyai suatu budaya kerja, adapun budaya kerja yang utama harus ditunjukkan oleh masing-masing perangkat sekolah ini salah satunya yaitu kedisiplinan. Budaya ini sangat sangat berarti pada setiap guru karena budaya ini mencerminkan bagaimana pembentukan dari perilaku dan sikap guru-guru apalagi sangat berpengaruh pada pembentukan karakter. Itu sangat bernilai.”¹⁰

Berdasarkan pendapat Ibu Tifa Patirany, S.Psi dapat dipahami bahwa budaya kerja guru di madrasah merupakan hal yang sangat penting dan berarti dalam pembentukan dan pencerminan karakter para guru. Budaya kerja juga dapat menjadi kebiasaan yang dilakukan oleh guru-guru, sebagaimana pendapat Tifa Patirany juga mengungkapkan bahwa:

“Budaya kerja disini adalah bentuk dari kebiasaan kerja para guru yang di sekolah, tetapi seperti layaknya sekolah-sekolah lain maupun perkantoran lain tentunya budaya kerja yang utama harus ditunjukkan oleh masing-masing perangkat sekolah ialah kedisiplinan. Budaya kerja guru merupakan bagaimana pergaulan atau komunikasi yang tercipta antara sesama guru maupun guru terhadap kepala sekolah baik dan guru bisa dengan bebas mengeluarkan pendapatnya.”¹¹

Berdasarkan pendapat Tifa Patirany, dapat dipahami bahwa budaya kerja guru merupakan suatu kebiasaan yang ada yang berkaitan dengan bentuk kedisiplinan dalam kerja. Dan budaya kerja guru juga merupakan

⁹ Wawancara dengan Bapak Irdiansyah Putra, S.Pd (PKM MAS Al-Ittihadiyah Bromo-Medan), pada tanggal 25 Februari 2020 pukul 09.00 WIB.

¹⁰ Wawancara dengan Ibu Tifa Patirany, S.Psi (Guru MAS Al-Ittihadiyah Bromo-Medan), pada tanggal 23 Februari 2020 pukul 10.55 WIB.

¹¹ Wawancara dengan Ibu Tifa Patirany, S.Psi (Guru MAS Al-Ittihadiyah Bromo-Medan), pada tanggal 23 Februari 2020 pukul 10.55 WIB.

bagaimana sikap dan perilaku sesama guru dan menciptakan komunikasi antar sesama guru yang baik. Demikian juga sikap dan perilaku guru terhadap kepala sekolah yang baik dan guru juga bebas mengeluarkan pendapatnya.

Begitu juga pendapat Ibu Dra. Dewi Suriyani selaku guru mata pelajaran Biologi di MAS Al-Ittihadiyah mengungkapkan bahwa:

“Budaya kerja sangat mempengaruhi kinerja guru, dan budaya kerja di sini sudah menunjukkan kekerabatan dan saling berkerjasama dalam segala hal yang dapat meningkatkan kinerja keprofesionalisme sesama guru.”¹²

Berdasarkan pendapat Ibu Dra. Dewi Suriyani tersebut bahwa budaya kerja bisa ditunjukkan dengan kekerabatan sesama guru di MAS Al-Ittihadiyah dan saling bekerjasama dalam melaksanakan tugas.

Adapun pengamatan dan wawancara langsung dengan Kepala Sekolah, PKM guru BK dan guru bidang studi Biologi di MAS Al-Ittihadiyah, peneliti dapat memaparkan hasil penelitian tentang budaya kerja guru yang ada di MAS Al-Ittihadiyah meliputi: budaya tegur sapa/salam, berakhlakul karimah, budaya disiplin, gotong royong sekali seminggu untuk meningkatkan persaudaraan dan kekerabatan sesama guru, mengerjakan tugas sesuai dengan tugas masing-masing, tepat waktu.

Dari penjelasan tersebut, peneliti menarik kesimpulan dari hasil wawancara bahwa budaya kerja di MAS Al-Ittihadiyah telah berjalan dengan baik, namun belum sepenuhnya sempurna. Untuk meningkatkan budaya kerja itu sendiri harus dengan adanya komunikasi dan arahan yang ditetapkan oleh suatu peraturan yang ada, belum adanya bisa menjadikan budaya kerja sebagai tanggung jawab yang dimiliki sendiri. Oleh sebab itu, peraturan dan tata tertib yang ada di sekolah menjadi tolak ukur dari setiap pekerjaan yang dilaksanakan dan untuk menjadi suatu budaya yang telah ada itu sangat lah sulit disebabkan belum adanya kesadaran dari diri masing-masing untuk melaksanakannya tanpa harus ada yang koordinir terlebih dahulu.

¹² Wawancara dengan Ibu Dra. Dewi Suriyani (Guru Biologi MAS Al-Ittihadiyah Bromo-Medan), pada tanggal 26 April 2020 pukul 09.00 WIB.

D. KEDISIPLINAN GURU DI MAS AL-ITTIHADYAH BROMO-MEDAN

Kedisiplinan merupakan suatu kepatuhan atau ketaatan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan warga sekolah untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Jadi dapat dikatakan kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan suatu lembaga pendidikan, guru, dan pegawai lainnya, karena dengan kedisiplinan yang baik berarti pegawai dan guru sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Adapun untuk meningkatkan kedisiplinan guru yang ada di MAS Al-Ittihadiyah maka perlu adanya sebuah peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan di MAS Al-Ittihadiyah sendiri. Sesuai dengan hasil keputusan yang dibuat bersama untuk meningkatkan kedisiplinan guru dan warga sekolah seluruhnya.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara langsung dengan Kepala Sekolah yaitu Bapak Drs. Lahaman R Hasibuan, kedisiplinan di MAS Al-Ittihadiyah ditegakkan untuk membuat kesadaran tugas masing-masing, seperti datang tepat waktu, menaati tata tertib dan kode etik yang berlaku disekolah. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Kepala Sekolah MAS Al-Ittihadiyah:

“Penerapan kedisiplinan guru di madrasah ini ditegakkan sesuai dengan keputusan bersama dalam menetapkan peraturan atau tata tertib dalam menerapkan disiplin disekolah. Bukan hanya untuk guru begitu juga dengan siswa/i, bagi yang melanggar aturan akan mendapatkan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.”¹³

Berdasarkan ungkapan Bapak Kepala Sekolah bahwa penerapan kedisiplinan guru di MAS Al-Ittihadiyah ditegakkan dengan keputusan bersama dan menerapkan kedisiplinan bukan hanya untuk guru tetapi juga seluruh warga yang ada di dalam sekolah, dan menerapkan sanksi atau hukuman sesuai ketentuan yang berlaku di MAS Al-Ittihadiyah.

Dalam peningkatan kedisiplinan guru, peran Kepala Sekolah yang mengawasi dan menilai, untuk itu Kepala Sekolah juga harus menjadi

¹³ Wawancara dengan Bapak Drs. Lahaman R Hasibuan (Kepala MAS Al-Ittihadiyah Bromo-Medan), pada tanggal 24 Februari 2020 pukul 11.45 WIB.

figur atau contoh teladan bagi guru-guru yang lain. Sebagaimana yang diungkapkan Lahaman R Hasibuan mengungkapkan:

“Pengawasan untuk menerapkan kedisiplinan di sekolah, selalu mengutamakan kehadiran dan diusahakan hadir duluan dari yang lain dan jika keluar mengusahakan hadir kembali ke MAS sebelum semuanya pulang.”¹⁴

Berdasarkan ungkapan Bapak Kepala Sekolah di atas bahwa untuk mengatasi semua hambatan untuk menerapkan kedisiplinan di MAS harus senantiasa mengingatkan dan melaksanakan kedisiplinan itu terlebih dahulu sebelum menyuruh orang lain melaksanakannya. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Irdiansyah Putra mengungkapkan bahwa:

“Dalam menerapkan kedisiplinan ini perlu adanya kerja sama, karena peraturan bisa berjalan baik apabila seluruh warga sekolah sadar akan tugasnya dan mematuhi apa yang sudah diterapkan di sekolah, seperti datang tepat waktu, dan melaksanakan tugas tepat waktu, serta menaati peraturan yang ada di sekolah”.¹⁵

Penerapan kedisiplinan juga tidak lepas dari peran kepala sekolah yang mengawasi setiap tindakan yang dilakukan guru. Hal tersebut diungkapkan juga oleh Irdiansyah Putra mengungkapkan:

“Dalam mengawasi keberlangsungan penerapan kedisiplinan dan peraturan di MAS ini memang senantiasa ditunjukkan oleh sikap dari kepala sekolah terlebih dahulu, kepala sekolah juga selalu mengawasi peraturan jadwal kehadiran guru yang telah dibuat”.¹⁶

Hal ini sesuai yang diungkapkan Tipa Patirany, S.Psi (23 Februari 2014 pukul 11.00 WIB), beliau mengungkapkan bahwa:

“Dalam menanggapi peraturan dan kebijakan yang diterapkan dimadrasah ini ya tentunya sebagai guru saya pribadi tetap mengikuti semua peraturan yang wajib diikuti selagi tidak ada yang menyimpang

¹⁴ Wawancara dengan Bapak Drs. Lahaman R Hasibuan (Kepala MAS Al-Ittihadiyah Bromo-Medan), pada tanggal 24 Februari 2020 pukul 11.55 WIB.

¹⁵ Wawancara dengan Bapak Irdiansyah Putra, S.Pd (PKM MAS Al-Ittihadiyah Bromo-Medan), pada tanggal 25 Februari 2020 pukul 09.15 WIB.

¹⁶ Wawancara dengan Bapak Irdiansyah Putra, S.Pd (PKM MAS Al-Ittihadiyah Bromo-Medan), pada tanggal 25 Februari 2020 pukul 09.15 WIB.

dengan peraturan yang ada dan saya rasa tidak masalah semua peraturan yang baik itu dijalankan apalagi itu tentang kedisiplinan untuk guru itu sendiri”.¹⁷

Tipa Patirany menyatakan bahwa kehadiran dan peran kepala sekolah yang mampu mengawasi para guru dapat menerapkan kedisiplinan yang baik. Adapun faktor-faktor yang menjadi penghambat ketidakdisiplinan guru atau apa penyebabnya sehingga bisa terjadi tidak taatnya guru dengan peraturan.

Kutipan di atas menerangkan bahwa ketidakdisiplinan guru bukan hal yang sengaja dilakukan oleh guru namun ada faktor-faktor yang memang membuat keterlambatan guru untuk tiba ke sekolah tepat waktu. Hal ini juga diungkapkan oleh Dewi Suriyani (26 April 2014 pukul: 09.10 WIB), beliau mengungkapkan bahwa:

“Bentuk kedisiplinan yang ada di sekolah sudah sesuai dengan peraturan yang ada, hanya sesekali ada ketidak sengajaan guru yang bisa jadi karena ada kendala yang diluar kuasanya, seperti kemacetan di jalan atau ada kendala yang lain yang sifatnya pribadi.”¹⁸

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan guru belum sepenuhnya baik, namun aturan yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kedisiplinan guru di sekolah telah dibuat sedemikian rupa hanya saja implementasinya belum berjalan dengan baik. Dari penjelasan yang diperoleh bahwa penerapan kedisiplinan bisa berjalan baik apabila seluruh warga di dalam sekolah sadar akan tanggung jawab dan peduli dengan tugasnya masing-masing.

E. IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DI MAS AL-ITTIHADYAH

Di dalam sebuah lembaga atau madrasah selalu ada budaya baik itu budaya di dalam menjalankan tugas, kebiasaan yang selalu dilakukan di sekolah serta kebiasaan-kebiasaan yang selalu ada untuk menjalankan

¹⁷ Wawancara dengan Ibu Tipa Patirany, S.Psi (Guru MAS Al-Ittihadiyah Bromo-Medan), pada tanggal 23 Februari 2020 pukul 11.00 WIB.

¹⁸ Wawancara dengan Ibu Dra. Dewi Suriyani (Guru MAS Al-Ittihadiyah Bromo-Medan), pada tanggal 26 Februari 2020 pukul 11.15 WIB.

suatu kedisiplinan. Di MAS Al-Ittihadiyah sendiri juga menerapkan suatu peraturan kedisiplinan dan seluruh warga sekolah juga mempunyai kebiasaan sendiri untuk menjalaninya, bila terjadi suatu kesalahan dan pelanggaran akan diberikan sangsi yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Peraturan itu tidak hanya untuk siswa/i tetapi juga untuk guru-guru di MAS Al-Ittihadiyah, dengan adanya peraturan yang dibuat budaya kerja guru pun dapat semakin baik. Karena, dengan budaya yang selalu dilakukan dalam bekerja menjadikan kerja guru pun dapat terlaksana sesuai dengan tugas mereka masing-masing. Sebagaimana yang diungkapkan Kepala Sekolah:

“Bentuk dari pelaksanaan dari budaya kerja adalah salah satunya untuk meningkatkan kedisiplinan, budaya kedisiplinan ini tidak hanya untuk murid melainkan seluruh warga yang ada di lingkungan sekolah. Namun, pelaksanaan budaya kerja tidak pernah sempurna tetapi harus ada perubahan dan harus tetap terlaksana secara kontiniu dan untuk meningkatkan kedisiplinan guru ini terhadap pelaksanaan tugasnya ada kalanya sesuai dengan harapan, tetatp kadang-kadang kurang memuaskan”.¹⁹

Berdasarkan kutipan di atas, dijelaskan bahwa pelaksanaan budaya kerja tidak pernah sempurna, namun harus ada perubahan yang lebih baik lagi untuk menerapkan kedisiplinan guru di MAS Al-Ittihadiyah. Untuk menerapkan suatu budaya kerja yang dapat mempengaruhi kedisiplinan yang ada di sekolah, ada cara atau strategi yang dapat dilakukan sebagaimana cara atau strategi Lahaman R Hasibuan mengatakan:

“Dalam mengembangkan budaya kerja disini semua guru dan siswa/i diberikan kesempatan menyampaikan ide yang sifatnya membangun antara lain, setiap pagi diadakan giliran menyampaikan ide atau nasehat untuk seluruh warga sekolah”.²⁰

Berdasarkan dari ungkapan Bapak Kepala Sekolah untuk stretegi dan cara dalam mengembangkan budaya kerja dengan menyampaikan

¹⁹ Wawancara dengan Bapak Drs. Lahaman R Hasibuan (Kepala MAS Al-Ittihadiyah Bromo-Medan), pada tanggal 24 Februari 2020 pukul 12.55 WIB.

²⁰ Wawancara dengan Bapak Drs. Lahaman R Hasibuan (Kepala MAS Al-Ittihadiyah Bromo-Medan), pada tanggal 24 Februari 2020 pukul 12.55 WIB.

ide yang sifatnya dapat membangun dan menjadi suatu gagasan yang bisa diterima untuk meningkatkan kedisiplinan. Namun, masih ada juga yang tidak dapat dijalankan suatu budaya di sekolah yaitu berseragam sesuai dengan yang ditetapkan dan menjadi kode etik disekolah yang telah disepakati. Oleh sebab itu, Kepala Sekolah mengungkapkan bahwa “Karena kesadaran guru masih kurang terhadap pelaksanaan, peraturan dan guru kurang memiliki rasa kebersamaan walaupun sudah ditunjukkan dengan kekerabatan tapi masih belum bisa berjalan dengan baik.”²¹

Hal senada disampaikan Irdiansyah Putra mengungkapkan:

“Budaya kerja yang diterapkan oleh Bapak Kepala Sekolah sangat bertanggung jawab dengan kebijakan yang dibuat dan selalu berupaya agar budaya kerja dapat terus dilaksanakan di MAS Al-Ittihadiyah, walaupun pelaksanaan budaya kerja di MAS Al-Ittihadiyah belum berjalan dengan yang diharapkan tetapi setidaknya sudah bisa diterapkan dan dijalankan dengan baik”.²²

Kutipan wawancara di atas menerangkan bahwa kebijakan yang ditetapkan oleh Kepala Sekolah dalam mengupayakan budaya kerja baik sudah dilaksanakan, namun belum semaksimal apa yang diharapkan tetapi setidaknya sudah bisa diterapkan dan dijalankan dengan baik. Pelaksanaan budaya kerja dalam meningkatkan kedisiplinan di sekolah dapat berjalan baik bila ada kerjasama dengan warga sekolah. Lebih lanjut, ia mengungkapkan, “*Memang belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan, namun guru tetap harus datang dengan jadwal yang telah dibuat, dan sikap guru juga mendukung apa yang telah ditetapkan dimadrasah. Karena, dengan budaya kerja diimplementasikan ke disiplin guru diharapkan guru tersebut dapat bekerja secara profesional*”.²³

Kutipan di atas menerangkan bahwa penerapan budaya kerja dalam meningkatkan kedisiplinan guru belum bisa berjalan dengan sesuai yang diharapkan di MAS Al-Ittihadiyah, namun dengan adanya

²¹ Wawancara dengan Bapak Drs. Lahaman R Hasibuan (Kepala MAS Al-Ittihadiyah Bromo-Medan), pada tanggal 07 Maret 2020 pukul 09.00 WIB.

²² Wawancara dengan Bapak Irdiansyah Putra, S.Pd (PKM MAS Al-Ittihadiyah Bromo-Medan), pada tanggal 25 Februari 2020 pukul 09.30 WIB.

²³ Wawancara dengan Bapak Irdiansyah Putra, S.Pd (PKM MAS Al-Ittihadiyah Bromo-Medan), pada tanggal 25 Februari 2020 pukul 09.30 WIB.

aturan jadwal yang dibuat mampu membuat guru agar dapat lebih baik lagi dan dapat bekerja secara profesional.

Senada dengan di atas, Dewi Suriyani mengungkapkan, *“Budaya kerja yang meningkatkan kedisiplinan yang berbentuk mentaati nilai-nilai yang ada adalah salah satunya, untuk itu sangat diharapkan selalu untuk membentuk karakter guru khususnya”*.²⁴

Berdasarkan uraian di atas, dipahami bahwa terdapat beberapa bentuk budaya kerja guru yang diterapkan, seperti budaya senyum, salam, dan sapa antara sesama guru, malu datang terlambat, malu tidak mengerjakan tugas dan malu melihat ketidakdisiplinan menaati kode etik sebagai guru. Adapun salah satu kode etik yang berlaku di MAS Al-Ittihadiyah yaitu memakai baju seragam atau baju persatuan guru yang biasa dipakai ketika hari senin dan jum'at walaupun terkadang masih ada yang melanggar. Demikian juga ada budaya yang dilakukan setiap seminggu sekali yaitu diadakan gotong royong kebersihan, tidak hanya siswa yang melakukannya tetapi juga guru wajib melakukannya. Di samping itu, terdapat tujuan dan manfaat dalam pengimplementasian budaya kerja dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MAS Al-Ittihadiyah, yaitu untuk membiasakan diri berperilaku dan menaati segala peraturan yang ada. Sebagaimana yang diharapkan Bapak Kepala Sekolah kedepan dalam mengembangkan implementasi budaya kerja di MAS ini, agar semua bekerja dengan ikhlas tanpa harus diawasi.

F. PENUTUP

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Budaya kerja MAS Al-Ittihadiyah Jl. Bromo No.25, yaitu memiliki budaya senyum, salam dan sapa antara sesama guru dan seluruh warga di sekolah, malu datang terlambat, malu tidak melaksanakan tugas, bergotong royong, bekerja sama, senantiasa mematuhi peraturan dan nilai-nilai yang telah dibuat, serta menaati jadwal yang telah diberikan. Adapun tujuan dikembangkan budaya kerja di MAS

²⁴ Wawancara dengan Ibu Dra. Dewi Suriyani (Guru MAS Al-Ittihadiyah Bromo-Medan), pada tanggal 26 Februari 2020 pukul 11.15 WIB.

Al-Ittihadiyah Jl. Bromo No. 25 Medan untuk membentuk karakter guru dan seluruh warga sekolah, berakhlak karimah dan menjadi teladan bagi siswa/i khususnya.

- b. Kedisiplinan guru di MAS Al-Ittihadiyah Jl. Bromo No. 25 Medan yaitu mencakup menjalankan tugasnya tepat waktu dan menjadikan suatu kebiasaan yang bisa dijadikan contoh. Untuk strategi yang dilakukan dalam melaksanakan kedisiplinan kepala sekolah tidak hanya memberikan pengawasan, tetapi kepala sekolah langsung menunjukkan sikap kedisiplinan diri sendiri sebagai pemimpin dan menjadi teladan yang baik bagi seluruh warga sekolah. Dan yang terakhir baru kepala sekolah melakukan evaluasi atau menilai untuk mengetahui keberhasilan dari berjalannya suatu penerapan kedisiplinan tersebut.
- c. Implementasi budaya kerja dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MAS Al-Ittihadiyah Jl. Bromo No. 25 Medan dilakukan sesuai dengan ketentuan dan keputusan bersama dalam rapat untuk menentukan sebuah peraturan. Dalam pelaksanaannya terdapat faktor pendukung dan penghambat seperti kurangnya kesadaran warga sekolah yaitu untuk menaati peraturan yang, seperti kurang disiplinnya untuk hadir ke sekolah tepat waktu, mengerjakan tugas tidak sesuai dengan yang diharapkan dan kurangnya menjaga kebersihan dan kerapian yang ada disekolah serta masih ada yang belum dapat dijalankan kerana kurangnya penjelasan bagaimana budaya kerja yang baik itu sendiri. Dan untuk faktor pendukungnya sendiri bahwa kebijakan yang diberikan didukung oleh seluruh guru di MAS Al-Ittihadiyah Jl. Bromo No. 25 Medan.

BAGIAN XI

PENDIDIKAN AL-ITTIHADIAH, *QUO VADIS?*

Dr. Azhari Akmal Tarigan, M.Ag.

A. PENDAHULUAN

Ketika Ketua Umum PW Al-Ittihadiyah Sumatera Utara, Prof. Syafaruddin, M.Pd, meminta saya untuk ikut berkontribusi dalam penulisan buku ini, kebetulan saya sedang membaca dua buku yang ditulis tidak saja oleh praktisi pendidikan tetapi juga pemikir tentang pendidikan Islam Indonesia yang namanya sudah masyhur ditelinga kita. Pertama adalah buku yang ditulis oleh Haidar Bagir Ketua Yayasan Lazuardi dan sekaligus CEO Mizan Bandung. Buku itu berjudul, *Memulihkan Sekolah Memulihkan Manusia: Meluruskan Kembali Falsafah Pendidikan Kita* (2019). Sebagaimana buku-buku pendidikan yang terbit belakangan ini, Buku Baqir juga hadir dalam rangka mengkritik model pendidikan kita yang seolah-olah tidak lagi berorientasi atau berpusat pada manusia. Pendidikan sebenarnya buat siapa ? Sama dengan kritik Satjipto Rahardjo pakar hukum dari UNDIP Semarang ketika berbicara tentang problem hukum Indonesia yang sulit mengurai benang kusutnya. Hukum itu untuk siapa. Baginya hukum bukan untuk hukum. Tapi hukum itu untuk manusia. Tidak ada gunanya hukum jika tidak membuat kehidupan manusia menjadi lebih baik. Paralel dengan itu, tidak ada gunanya pendidikan jika tidak membuat kehidupan, harkat dan martabat manusia menjadi lebih baik. Bagaimana mungkin kita bisa memahami sebuah realitas, bahwa banyak orang yang terpidana itu memiliki gelar akademik yang banyak, baik dari muka atau dari belakang. Namun bagaimana mungkin mereka bisa korupsi?

Pada bagian pertama, Bagir hadir dengan pertanyaan yang kedengarannya biasa saja dan memang sudah sering hadir di ruang-ruang publik, seminar, diskusi dan konfrensi. Namun ketika pertanyaan itu dimunculkan oleh CEO Mizan yang hidupnya bergelut dengan buku, maka bunyinya menjadi berbeda. Tidak itu saja, ia hadir dengan jawabannya sendiri dan itu menurut hemat penulis amat sangat mendasar. Baginya pendidikan bukan sekedar bertujuan untuk melahirkan warga negara-warga negara yang baik (*good citizens*) apa lagi sekedar membangun angkatan kerja yang kompetitif, meskipun sesungguhnya kedua tujuan ini absah dan legitimate.¹ Hanya membatasi tujuan pendidikan hanya pada dua hal itu saja, dapat berakibat fatal bagi masa depan bangsa.

Jika demikian, apa sesungguhnya tujuan pendidikan? Jika merujuk pada UU Sisdiknas 2003, jelas dinyatakan bahwa, pendidikan bertujuan untuk “berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab. Tujuan pendidikan ini lah yang disimpulkan oleh Bagir menjadi dua saja, warga negara yang baik dan memiliki daya sayang atau kompetitif.

Saya ingin mengutip pendapat Bagir sebagai berikut:

“Kalau mau ringkas, tujuan setiap upaya pendidikan adalah memanusiakan manusia. Dengan kata lain, pendidikan adalah suatu kegiatan untuk mengaktualisasikan potensi manusia sehingga benar-benar menjadi manusia sejati. Yakni mengaktualkan berbagai potensinya untuk dapat benar-benar menjadi manusia yang sejahtera dan berbahagia. Yakni manusia-manusia yang memiliki kehidupan yang penuh makna, bagi orang lain dan bagi dirinya sendiri. Mengutip ungkapan E.F Schumacher dalam buku klasiknya yang luar biasa, *Small is Beautiful*, pendidikan kita hendaknya tak hanya menekankan pada *konow how*, tetapi justru harus mengembangkan aspek *koow why-nya*- yakni, makna (*meaning*) dari kemampuan dan keterampilan yang kita miliki itu dalam mencapai kebahagiaan hidup.”²

¹ Haidar Bagir, *Memulihkan Sekolah Memulihkan Manusia: Meluruskan Kembali Falsafah Pendidikan Kita*, Bandung: Mizan, 2019, h. 26.

² Haidar Bagir, *Memulihkan Sekolah Memulihkan Manusia*, h. 34

Jawaban Bagir hemat saya adalah satu upaya untuk mengembalikan ruh atau spirit pendidikan yang seolah-olah hilang dari sistem pendidikan nasional kita. Hal ini semakin terasa belakangan ini ketika pendidikan didefinisikan sebagai pencetak pekerja, karyawan, pegawai, yang selepas mereka mengikuti jejjang pendidikan tertentu, mereka telah siap memasuki pasaran kerja. Pendidikan yang tidak berhasil menghantarkan anak didiknya memasuki pasaran kerja dipandang gagal.

Kedua adalah buku yang ditulis oleh Azyumardi Azra yang berjudul, *Membebaskan Pendidikan Islam*. Kendatipun buku ini sesungguhnya adalah kumpula artikel pendeknya di media massa, namun tetap saja tidak kehilangan aktualitasnya. Buku tersebut berisi tiga bagian. Pertama, Dari Sekolah Islam Hingga Pesantren, terdiri dari 12 artikel pendek. Kedua, Dari Kurikulum hingga buku-buku terdiri dari 20 artikel. Ketiga, Dari Mahasiswa hingga Guru Bangsa, terdiri dari 23 artikel. Dari tiga bagian tersebut, agaknya bagian kedua memiliki relevansi langsung dengan diskusi kita. Beberapa persoalan yang menurutnya musykil adalah kurikulum kita yang sangat berat sehingga sekolah tak obahnya sebagai tempat penyiksaan. Tidak ada tempat bagi tumbuhkembangnya imajinasi kreatif para siswa. Hadirnya les privat, bimbingan belajar menunjukkan gagalnya kurikulum itu sendiri. Kritik fisafat tabularasa dalam konteks di atas sudah layak dikiritik. Selanjutnya Azra menjelaskan citra pendidikan Indonesia yang sesungguhnya tidak begitu jelas, justru galau dan kacau. Ada banyak masalah pendidikan di Indonesia, bukan saja gambarannya tidak jelas malah menjelma menjadi lingkaran setan. Menurutny salah satu kegagalan yang menyebabkan sulitnya menumbuhkan citra positif tentang pendidikan di Indonesia mulai dari sekolah dasar sampai menengah adalah kebijakan yang selalu berubah-ubah, tidak konsisten, *ad-hoc*, parsial dan remeh temeh. Hal yang paling nyata adalah masalah kurikulum. Sehingga kita mengenal ungkapan “ganti menteri ganti kurikulum”.³

Khusus pendidikan Islam, Azra memberikan gambaran yang sedikit lebih baik. Menurutny Indonesia memiliki lembaga pendidikan Islam yang terbesar, mulai dari tingkat TK sampai perguruan tinggi. Posisinya sejajar dengan pendidikan pada umumnya di Indonesia. Justru yang

³ Azyumardi Azra, *Membebaskan Pendidikan Islam*, Jakarta: Prenada Media Grup, 2020, h. 41-52

menarik adalah 70 persen pendidikan itu baik dalam bentuk yayasan atau komunitas berada di tangan umat Islam. Ini sesungguhnya menunjukkan adanya “independensi” umat Islam dalam mencerdaskan anak bangsa. Kendatipun harus diakui, banyak juga lembaga pendidikan Islam itu dikelola seadanya. Namun sekali lagi, ada harapan besar yang dihadirkan lembaga pendidikan Islam Indonesia sepanjang dikelola dengan baik dan benar.⁴

Penulis sengaja memulai artikel ini dengan mengkaji secara singkat dua buku di atas yang menjelaskan problem pendidikan Islam Indonesia. Satu sisi ada masalah besar yang dihadapi Indonesia dalam hal pendidikan yang sampai saat ini belum membanggakan, namun di sisi lain ada harapan yang sedikit lebih cerah, ketika kita bicara pendidikan Islam Indonesia, di mana Al-Ittihadiyah berada di dalamnya. Persepektif yang digunakan juga merupakan tela’ah filosofis, karena perspektif inilah yang akan digunakan untuk menyoroti masalah pendidikan di Indonesia khususnya pendidikan di Al-Ittihadiyah.

Ada hal pokok yang penulis kemukakan di bagian pendahuluan ini. Jika pendidikan di Al-Ittihadiyah itu dari berbagai tingkatan dimaksudkan sebagai amal usaha Al-Ittihadiyah –bukan sekedar nama atau label– maka organisasi ini harus memiliki keberanian untuk merumuskan sendiri model pendidikannya dengan bertumpu pada filsafat pendidikan Islam yang lebih dinamis, kreatif, progresif dengan tetap berbasis pada Al-Qur’an dan Hadis. Pimpinan Al-Ittihadiyah tidak lagi bisa tinggal diam, kemudian melakukan pembiaran tak ubahnya seperti ayam kehilangan induk. Pembentukan harus segera dilakukan setidaknya Al-Ittihadiyah tidak menyumbang terhadap rumitnya persoalan pendidikan di Indonesia, khususnya pendidikan Islam.

Artikel ini akan menjelaskan bagaimana falsafah pendidikan Al-Ittihadiyah? Sejauh mana pula Al-Ittihadiyah mengaktualisasikan atau menterjemahkan falsafah pendidikan Islam itu dalam proses belajar mengajarnya? Apa sesungguhnya yang menjadi karakter dasar pendidikan Al-Ittihadiyah itu sendiri?

Untuk menjawab pertanyaan mendasar ini, kajian akan diawali dengan menjelaskan konsep pendidikan Islam dengan merujuk kepada

⁴ Azyumardi Azra, *Membebaskan Pendidikan Islam*, h. 64

terma yang digunakan. Kemudian dilanjutkan dengan hakikat pendidikan di dalam Al-Qur'an dan pada bagian akhir akan dibahas pula realitas pendidikan di Al-Ittihadiyah dengan menjadikan artikel-artikel di dalam buku ini sebagai data-data primernya. Pada akhirnya artikel itu akan dianalisis dengan menggunakan optik falsafah pendidikan Islam.

B. TERM KUNCI PENDIDIKAN DALAM ISLAM

Ketika berbicara konsep pendidikan Islam, baik yang terdapat di dalam buku-buku ataupun artikel-artikel yang membahas pendidikan, maka kita menemukan tiga kata yang umumnya dipakai untuk menjelaskan konsep tersebut; *tarbiyah*, *ta'lim* dan *ta'dib*.⁵ Di samping ketiga terma ini, kata lain yang juga kerap dipakai adalah, *tadris*. Dengan pemaknaannya masing-masing ketiga terma ini dipandang cukup untuk menjelaskan apa dan bagaimana pendidikan Islam itu sendiri. Penggunaan kata Islam yang dilekatkan setelah kata pendidikan setidaknya dua makna, pendidikan yang bersumber pada ajaran Islam dan pendidikan yang bernuansa (sifat) Islami.

Penulis terlebih dahulu akan menjelaskan secara singkat makna terma di atas. *Pertama*, Tarbiyah. Kata ini yang paling mudah dimengerti sebagai satu terma yang dipakai di dalam pendidikan Islam. Bahkan kata Tarbiyah ini dipakai menjadi nama bagi sebuah Fakultas dilingkungan UIN, IAIN atau Perguruan Tinggi Keagamaan Islam pada umumnya. Tidak tanggung-tanggung, kata tarbiyah langsung mengacu dan ditarik maknanya dari kata rabb yang bermakna tuhan. Di dalam Al-Qur'an kata rabb banyak disebut. Bahkan surat al-fatihah sebagai surat pembuka Al-Qur'an diawali dengan kata *rabbi al-'alamin* yang bermakna Tuhan seru sekalian alam. Namun umumnya kata tarbiyah dalam Al-Qur'an bermakna proses pertumbuhan dan perkembangan fisik, akal serta akhlak manusia.⁶

⁵ Lihat, Al-Rasyidin, *Filsafat Pendidikan Islam: Membangun Kerangka Ontologi, Epistemologi dan Aksiologi Praktik Pendidikan Islam*, Bandung: Citapustaka, 2008, h.107-117. Bandingkan Abdul Kodir, *Manusia dan Pendidikan: Perspektif Al-Qur'an*, Bandung: Simbiosis, 2019, h. 114-125

⁶ Lihat Al-Qur'an Surah Asy-Syu'ara [26]:18, QS Al-Isra' [17]:24, QS Ar-Ruum [30]:39

Merujuk kepada Abdul Kadir, kata tarbiyah paling tidak memiliki tujuh macam arti yaitu. (1) *education* (pendidikan), (2), *upbringing* (asuhan), (3), *teaching* (pengajaran), (4), *instruction* (perintah), (5), *pedagogy* (pendidikan), (6), *breeding* (pemeliharaan), ; serta (7), *raising* (peningkatan). Walaupun memiliki banyak arti, pengertian dasar kata tarbiyah menunjukkan makna tumbuh, berkembang, memelihara, merawat, mengatur, dan menjaga kelestarian atau eksistensinya.⁷

Secara terminologi, kata tarbiyah mempunyai banyak definisi yang intinya sama yaitu mengacu pada proses pengembangan potensi yang dianugerahkan pada manusia.⁸ Ada yang memaknai Tarbiyah sebagai proses pengembangan dan bimbingan jasad, akal dan jiwa yang dilakukan secara berkelanjutan sehingga *mutarabbi* (anak didik) bisa dewasa dan mandiri untuk hidup di tengah masyarakat. Ada juga yang mengatakan bahwa Tarbiyyah adalah kegiatan pengembangan yang disertai dengan penuh kasih sayang, kelembutan hati, perhatian bijak dan menyenangkan; tidak membosankan. Kemudian Tarbiyyah adalah mendidik anak melalui penyampaian ilmu, menggunakan metode yang mudah diterima sehingga ia dapat mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari. Di dalam Tarbiyyah ada aktivitas dan proses pengembangan, pemeliharaan, penjagaan, pengurusan, penyampaian ilmu, pemberian petunjuk, bimbingan, penyempurnaan dan perasaan memiliki terhadap anak didik.⁹

Konsep tarbiyah merupakan salah satu konsep pendidikan Islam yang penting. Menurut Al-Attas, secara semantik istilah tarbiyyah tidak tepat dan tidak memadai untuk membawakan konsep pendidikan dalam pengertian Islam. Istilah tarbiyyah yang dipahami dalam pengertian pendidikan sebagaimana dipergunakan di masa kini, tidak secara alami

⁷ Abdul Kodir, *Manusia dan Pendidikan: Perspektif Al-Qur'an*, h. 116

⁸Semua PTKIN khususnya UIN dan IAIN memiliki Fakultas Tarbiyah dengan nama yang berbeda-beda. Di UINSU Medan, nama yang dipakai adalah FITK (Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan), ada yang menggunakan Fakultas Tarbiyah saja. Sedangkan di STAIN, Tarbiyah tidak dikenal sebagai nama fakultas. Di STAIN yang ada hanya Program Studi Pendidikan Islam, Prodi Manajemen Pendidikan Islam dan lain-lain.

⁹Ma'zumi, Shihabudin, dan Najmudin, "Pendidikan dalam Perspektif Al-Qur'an dan Al-Sunnah: Kajian Atas Istilah Tarbiyah, Taklim, Tadris, Ta'dib dan Tazkiyah", dalam *TARBAWY: Indonesian Journal of Islamic Education* – Vol. 6 No. 2 (2019), h. 203.

mengandung unsur-unsur esensial pengetahuan, intelegensi dan kebajikan yang pada hakikatnya merupakan unsur-unsur pendidikan yang sebenarnya. Jika sekiranya dikatakan bahwa suatu makna yang berhubungan dengan pengetahuan disusupkan dalam konsep *Rabba*, maka makna tersebut mengacu pada pemilikan pengetahuan (penulis: pada aspek manajerial) dan bukan penamaannya. Konsep tarbiyyah merupakan proses mengurus dan mengatur supaya perjalanan kehidupan berjalan dengan lancar. Kata *al-rabb* juga berasal dari kata tarbiyyah yang berarti mengantarkan sesuatu kepada kesempurnaan secara bertahap.¹⁰ Berdasarkan hal ini Al-Attas mendalilkan Q.S. al Syu'ara: 18 sebagai berikut:

Fir'aun menjawab: "Bukankah kami telah mengasuhmu di antara (keluarga) kami, waktu kamu masih kanak-kanak dan kamu tinggal bersama kami beberapa tahun dari umurmu".

Ayat ini menjelaskan "tarbiyah" itu adalah sebuah proses pengasuhan atau membesarkan bayi. Proses tarbiyah tidak mencakup langsung keterlibatan ilmu sebagai aspek penting dalam pendidikan. Proses pengembangan (penumbuhan) diri sebagai pengembangan yang bersifat materi, pada dimensi biologis (materialistik) dan bersifat kuantitatif (aturan, fasilitas dan kondisi).¹¹ Demikian pula sebagaimana dalam QS. al-Isra' ayat 24.

"Dan rendahkanlah dirimu terhadap mereka berdua dengan penuh kasih sayang dan ucapkanlah: "Wahai Tuhanku, kasihilah mereka keduanya, sebagaimana mereka berdua Telah mentarbiyah Aku waktu kecil".

Lebih jelas Al-Attas menuliskan sebagai berikut: *"Bagi saya, istilah tarbiyah bukanlah istilah yang tepat dan bukan pula istilah yang benar untuk memaksudkan pendidikan dalam pengertian Islam. Karena istilah yang digunakan mesti membawa gagasan yang benar tentang pendidikan dan segala yang terlibat dalam proses pendidikan...makna pendidikan dan segala yang terlibat di dalamnya merupakan hal yang sangat penting dalam perumusan sistem pendidikan dan implementasinya. Sekiranya*

¹⁰ Ma'zumi, Shihabudin, dan Najmudin, "Pendidikan dalam Perspektif Al-Qur'an dan Al-Sunnah, h. 203.

¹¹ Ma'zumi, Shihabudin, dan Najmudin, "Pendidikan dalam Perspektif Al-Qur'an dan Al-Sunnah, h. 203.

saya ditanya: “apakah pendidikan itu ? dan saya menjawab, “pendidikan adalah suatu proses penanaman sesuatu ke dalam diri manusia.” Dalam jawaban itu, “suatu proses penanaman mengacu pada metode dan sistem untuk menanamkan apa yang disebut sebagai “pendidikan” secara bertahap. “sesuatu” mengacu pada pada kandungan yang ditanamkan; dan “diri manusia” mengacu pada penerima proses dan kandungan itu.”¹²

Bagi Al-Attas pendidikan itu harus memenuhi tiga unsur; proses, kandungan dan penerima. Pada gilirannya nanti pendidikan itu bisa dimaknai dengan definisi, Pendidikan adalah sesuatu yang secara bertahap ditanamkan ke dalam diri manusia. Kandungan definisi inilah yang menurut Al-Attas tidak tergambar secara utuh melalui konsep tarbiyah. Dengan tegas Al-Attas mengatakan bahwa mereka yang membuat-buat istilah tarbiyah untuk maksud pendidikan pada hakikatnya mencerminkan konsep Barat tentang pendidikan. Mengingat istilah tarbiyah masih mereka nyatakan sebagai terjemahan dari kata “*education*”, menurut artian Barat, karena makna-makna dasar yang dikandungnya mirip dengan yang bisa ditemui di dalam rekanan latinnya. Meskipun para penganjur penggunaan istilah tarbiyah terus membela istilah tarbiyah –yang mereka katakan sebagai dikembangkan dari Al-Qur’an, pengembangannya didasarkan atas dugaan belaka. Hal ini mengungkapkan ketidaksadaran mereka akan struktur semantik sistem konseptual Al-Qur’an, mengingat secara semantik istilah *tarbiyah* tidak tepat dan tidak memadai untuk membawa konsep pendidikan dalam pengertian Islam.¹³

Terlepas dari kritik Al-Attas terhadap penggunaan kata tarbiyah yang menurutnya tidak tepat dimaknai sebagai pendidikan, namun tidak dapat dipungkiri di dalam kata tarbiyah terdapat esensi pendidikan yang sebenarnya, menumbuhkan dan mengembangkan. Proses pendidikan hakikatnya akan membuat seseorang akan tumbuh dan berkembang baik pada tataran intelektualitas ataupun pada jiwa.

Kedua, *Ta’lim* berasal dari akar kata ‘*allama*, *yu’allimu*, *ta’liman*. Di dalam Al-Qur’an kata ‘*alima* dengan segala bentuk derivasinya termasuk

¹²Syed Muhammad Naquib Al-Attas, *Konsep Pendidikan dalam Islam: Suatu Rangka Pikir Pembinaan Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung: Mizan, Cet IV, 1992, h. 35

¹³ Kritik lebih lanjut lihat, Syed Muhammad Naquib Al-Attas, *Konsep Pendidikan dalam Islam*, h. 65-66

kata ‘*allama* disebut tidak kurang dari 744 kali, jumlah yang cukup banyak. Adapun yang paling banyak disebut Al-Qur’an adalah kata *ya’lamu* (215 kali), ‘*ilm* (105 kali), ‘*alim* atau ‘*ulama* (163 kali). Sedangkan kata lainnya, ‘*alima* (35), ‘*alamin* (73 kali), *a’lam* (49 kali) dan beberapa kata lain yang jumlahnya tidak lebih dari 15 kali.¹⁴

Dalam kajian terhadap ayat-ayat tentang ‘ilm dan berbagai kata derivasinya, Dawam menyatakan bahwa pengertian ilmu dalam Al-Qur’an, secara garis besar dapat dibagi kepad dua. Pertama, adalah ilmu Allah yang mencakup segala sesuatu, termasuk yang dapat disaksikan oleh indra manusia maupundi luar itu, atau disebut yang gaib. Ini hanya dapat diketahui lewat wahyu. Kedua adalah ilmu manusia yang mencakup segala pengetahuan yang dapat dijangkau oleh manusia, melalui indra dan qalbu (intuisi). Jangkauan ilmu manusia terbatas. Ada hal-hal yang manusia berkata, tentang hal itu Allah yang lebih mengetahui. Selanjutnya, sungguhpun demikian, Al-Qur’an sendiri menyatakan bahwa manusia diberi kemampuan menjangkau pengetahuan dan keterangan serta mengajarkan doktrin agar manusia melihat ke seluruh horison (makrokosmos) dan dalam diri manusia (mikrokosmos), maupun untuk mempelajari seluruh ciptaan Allah untuk kesejahteraan manusia dan pemeliharaan lingkungannya.¹⁵

Kajian ini tentu tidak akan membahas kata ‘ilm secara panjang lebar karena memang bukan menjadi tujuannya. Kajian ini fokus untuk membahas makna kata *ta’lim*. Kata *ta’lim* biasanya diterjemahkan dengan mengajarkan atau pengajaran (*instruction; teach-of*). M. Thalib mengatakan bahwa *ta’lim* memiliki arti memberitahukan sesuatu kepada seseorang yang belum tahu. Kata *mu’allim* atau pengajar yang berarti orang yang melakukan pengajaran. Di dalam dua hadis yang di dalamnya terdapat kata ‘*allama*, nabi Muhammad SAW bersabda:

“Ajarkanlah (‘allimu) mereka untuk ta’at kepada Allah dan takut berbuat maksiat kepada Allah serta suruhlah anak-anak kamu untuk menaati perintah-perintah dan menjauhi larangan-larangan. Karena yang demikian itu akan memelihara mereka dan kamu dari api neraka”.

¹⁴ Dawam Raharjo, “Ilmu” dalam, *Ensiklopedi Al-Qur’an*, Jakarta: Paramadina, 1992, h. 527-529

¹⁵ Dawam Raharjo, “Ilmu” dalam, *Ensiklopedi Al-Qur’an*, h. 549

“Sebaik-baik kamu adalah orang yang mempelajari (ta’allah) al-Qur’an dan mengajarkannya (‘allah)”. (H.R. al-Bukhari).

Abdul Kodir dengan merujuk kepada Hans Wehr menuliskan bahwa kata ta’lim itu memiliki dua bentuk jamak, ta’alim dan ta’limat. Untuk bentuk jamak yang pertama, maknanya adalah (1) *information* (berita), (2), *advice* (nasehat), (3), *instruction* (perintah), (4), *direction* (petunjuk), (5), *teaching* (pengajaran), (6), *training* (pelatihan), (7), *schooling* (pendidikan di sekolah), (8), *education* (pendidikan) dan (9), *apprenticeship* (bekerja sambil belajar). Sedangkan kata ta’lim yang jamaknya ta’limat, maka artinya ada dua, (1), *directives* (petunjuk) dan (2), *announcement* (pengumuman).¹⁶

Ta’lim secara umum hanya terbatas pada pengajaran (proses transfer ilmu pengetahuan) dan pendidikan kognitif semata-mata (proses dari tidak tahu menjadi tahu). Abdul Fatah Jalal, mendefinisikan ta’lim sebagai proses pemberi pengetahuan, pemahaman, pengertian, tanggung jawab, dan penanaman amanah. Taklim juga menyangkut aspek pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan seseorang dalam hidup serta pedoman perilaku yang baik. Taklim merupakan proses yang terus menerus diusahakan semenjak dilahirkan, sebab manusia dilahirkan tidak mengetahui apa-apa, tetapi dia dibekali dengan berbagai potensi yang memper-siapkannya untuk meraih dan memahami ilmu pengetahuan serta memanfaatkannya dalam kehidupan.¹⁷ Menurut Rasyid Ridho, ta’lim adalah proses transmisi berbagai ilmu pengetahuan pada jiwa individu tanpa adanya batasan ketentuan tertentu. Definisi ini berpijak pada Firman Allah yang berbunyi:

Artinya: “Dan dia mengajarkan (‘allama) kepada Adam nama-nama (benda-benda seluruhnya), kemudian mengemukakannya kepada para malaikat. Kemudian Allah berfirman: “Sebutkanlah kepada-Ku nama-nama itu jika kamu memang orang-orang yang benar. (Q.S. al-Baqarah: 31).

Rasyid Ridha memahami kata ‘allama’ sebagai proses transmisi yang dilakukan secara bertahap sebagaimana Adam menyaksikan dan menganalisis

¹⁶ Abdul Kodir, *Manusia dan Pendidikan: Perspektif Al-Qur’an*, h

¹⁷ Ma’zumi, Shihabudin, dan Najmudin, “Pendidikan dalam Perspektif Al-Qur’an dan Al-Sunnah, h. 203

asma yang diajarkan Allah kepadanya. Ta'lim mencakup fase bayi, anak-anak, remaja, dan orang dewasa. Muhammad Naquib al-Attas, mengartikan taklim dengan pengajaran. Bila taklim disinonimkan dengan tarbiyah, maka taklim mempunyai arti pengenalan tempat segala sesuatu dalam sebuah sistem. Menurutnya ada hal yang membedakan antara tarbiyah dengan taklim, yaitu ruang lingkup taklim lebih umum daripada tarbiyah, karena tarbiyah tidak mencakup segi pengetahuan dan hanya mengacu pada kondisi eksistensial, yang mengacu pada segala sesuatu yang bersifat fisik mental. Menurut Muhammad Athiyah al-Abrasy, taklim lebih khusus dibandingkan dengan tarbiyah, karena taklim hanya merupakan upaya menyiapkan individu dengan mengacu pada aspek-aspek tertentu saja, sedangkan tarbiyah mencakup keseluruhan aspek-aspek pendidikan.¹⁸

Ketiga, *Ta'dib* yang berasal dari kata *addaba*, *yuaddibu* dan *ta'dib*, biasa diartikan dengan 'allama atau mendidik. *Addaba* diterjemahkan oleh Ibnu Manzhur merupakan padanan kata *allama* dan oleh Azzat dikatakan sebagai cara Tuhan mengajar Nabi-Nya, sehingga Al-Attas mengatakan bahwa kata *addaba* (*ta'dib*) mendapatkan rekanan konseptualnya di dalam istilah ta'lim. Al-Attas memaknai pendidikan dari hadis, "*Tuhanku (Allah) telah mendidikku dengan pendidikan yang terbaik*".

Sampai di sini menarik mencermati penjelasan Al-Attas sebagai berikut: "*Jika kita berkata bahwa tujuan pengetahuan adalah untuk menghasilkan seorang manusia yang baik, maka kita tidak bermaksud mengatakan, bahwa menghasilkan sebuah masyarakat yang baik bukanlah merupakan tujuan, karena masyarakat bukanlah merupakan tujuan, karena masyarakat terdiri dari perseorang-perseorangan maka membuat setiap orang sebagian besar diantaranya menjadi orang baik berarti menghasilkan suatu masyarakat yang baik. Pendidikan adalah bahan masyarakat. Penekanan pada adab yang mencakup amal dalam pendidikan dan proses pendidikan adalah untuk menjamin bahwanya ilmu dipergunakan secara baik di dalam masyarakat. Karena alasan inilah maka orang-orang bijak, para cerdik cendikia dan para sarjana di antara orang-orang Islam terdahulu mengkombinasikan 'ilm dengan 'amal dan adab, dan menganggap kombinasi harmonis ketiganya sebagai pendidikan. Pendidikan dalam kenyataannya*

¹⁸ M. Athiyah Al-Abrasy, *At-Tarbiyah al-Islamiyah*, Terj: Bustani A. Goni, dkk, (Jakarta: Bulan Bintang, 1968), h. 32.

*adalah ta'dib karena adab sebagaimana didefinisikan di sini sudah mencakup 'ilmu dan 'amal sekaligus.'*¹⁹

Jika ditelaah lebih luas, konsep pendidikan Islam dalam perspektif Al-Attas sebenarnya bertumpu pada konsep adab dalam maknanya yang luas. Bahkan ketika menganalisis problema yang dialami umat Islam yang akhirnya menyebabkan kemundurannya, muaranya adalah hilangnya adab²⁰. Namun harus dicatat, adab yang dimaksud tidak sebatas sopan santun, melainkan sebuah konsep yang komprehensif tentang jati diri manusia. Adapun faktor-faktor luar, katakanlah serbuan asing dan dominasi Barat adalah sebab sekunder saja.

Di samping tiga kata kunci yang banyak dibicarakan ahli-ahli pendidikan Islam, sebenarnya terdapat satu kata lagi yang banyak dipakai dalam diskursus pendidikan Islam. Bahkan istilah ini sebenarnya sangat populer kendati tidak dikenal dari akar katanya. Madrasah adalah sebuah kata yang menunjuk kepada lembaga pendidikan Islam yang sangat klasik. Asal kata madrasah itu adalah *d-r-s-* yang dari kata ini terbentuk pula kata tadrīs.

Tadrīs dari akar kata *darasa* – *darrasa*, artinya pengajaran, upaya menyiapkan murid (*mutadarīs*) agar dapat membaca, mempelajari dan mengkaji sendiri, yang dilakukan dengan cara mudarrīs membacakan, menyebutkan berulang-ulang dan bergiliran, menjelaskan, mengungkapkan dan mendiskusikan makna yang terkandung didalamnya sehingga mutadarīs mengetahui, mengingat, memahami, serta mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari dengan tujuan mencari ridho Allah (definisi secara luas dan formal). Al-Juzairi memakai *tadarrus* dengan membaca dan menjamin agar tidak lupa, berlatih dan menjamin sesuatu. Menurut Rusiadi dalam tadrīs tersirat adanya mudarrīs. Mudarrīs berasal dari kata *darasa-yadrusu-darsan-durusan-dirasakan* yang artinya terhapus, hilang bekasnya, menghapus, melatih dan mempelajari.

¹⁹ Syed Muhammad Naquib Al-Attas, *Konsep Pendidikan dalam Islam*, h. 59-60

²⁰ Studi yang lebih luas dapat dilihat pada, Adian Husaini, "Konsep Adab dalam Falsafah Pendidikan Al-Attas" dalam, *Islamia: Jurnal Pemikiran dan Peradaban Islam*, Vol. XI, No 2 Agustus 2017, h. 72-82. Lihat juga, Adian Husaini, *Mengenal Sosok dan Pemikiran Syed Naquib al-Attas dan Wan Mohd Nor Wan Daud*, Depok: Yayasan Pendidikan Islam Al-Ta'qwa, 2020.

Berangkat dari penjelasan semantik di atas, terma-terma yang digunakan seperti *tarbiyyah*, *ta'lim* dan *ta'dib* memiliki titik temu makna yang sama, kendatipun tetap saja memiliki aksentuasinya masing-masing yang membuat setiap terminologi memiliki kekhasan tersendiri. Beberapa makna yang bisa diabstraksikan adalah;

Pertama, kata *tarbiyah*, *ta'lim* dan *ta'dib* di dalam Al-Qur'an dan Hadis memiliki hubungan dengan Allah SWT, baik dalam makna sebagai penjaga, pengatur, pengembang, pemelihara, pemilik ilmu, penjaga moral. Bahkan lebih jauh dari itu, ketiga terma itu mengisyaratkan bahwa Allah bukan saja sang pemilik ilmu tetapi juga sang guru di atas segala guru yang ada.

Kedua, sasaran ilmu dan pengetahuan itu adalah dalam rangka pengembangan jiwa manusia untuk menjadi manusia yang beradab dan pada gilirannya mampu melahirkan peradaban. Peradaban apapun akan hancur sepanjang tidak ditopang oleh manusia yang beradab dan memiliki keadaban.

Ketiga, Ilmu pengetahuan sesungguhnya digunakan sebagai alat bagi manusia untuk menangkap kebesaran Allah lewat tela'ah alam makrokosmos ataupun mikrokosmos. Dalam konteks ini, ada ilmu yang memang diberikan Allah kepada manusia dan ada pula ilmu yang hanya diperoleh dengan usaha belajar yang sungguh-sungguh.

Keempat, Ketiga terma tersebut juga memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan tugas-tugas manusia sebagai khalifah Allah di muka bumi ini.

Kelima, disebabkan karena Allah SWT adalah “guru yang serba maha” sekaligus pemilik ilmu, maka segala aktivitas keilmuan atau pendidikan pada umumnya mestilah upaya-upaya yang suci. Tidak bercampur dengan aktivitas yang berbau ma'siat, kezaliman dan kemungkaran. Pada akhirnya proses pendidikan itu muaranya adalah mendekatkan seseorang kepada sang pemilik ilmu itu.

C. ESENSI PENDIDIKAN ISLAM DI DALAM AL-QUR'AN

Prof. Muhammad Nuh, mantan menteri pendidikan RI era SBY, ketika memberi kuliah umum di UINSU Medan, beliau mengutip firman Allah SWT yang terdapat pada Surah Ali Imran ayat 164 yang kemudian

ayat tersebut senada dengan ayat-ayat yang terdapat pada Al-Baqarah ayat 2 dan Al-Jumu'ah ayat 2. Adapun bunyi surah Ali Imran ayat 164 tersebut sebagai berikut:

لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِّنْ أَنفُسِهِمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ ءَايَاتِهِ
وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ ﴿١٦٤﴾

Muhammad Nuh mengatakan bahwa pendidikan dan bagaimana kurikulum pendidikan itu dirumuskan sebenarnya telah diajarkan oleh Al-Qur'an. Bahkan apa yang berkembang saat ini, disebut dengan kurikulum 13 (K13) juga landasan dalilnya seperti yang disebut Al-Qur'an di atas. Berangkat dari ayat tersebut dan ayat-ayat yang senada dengan itu, tidak berlebihan jika dikatakan bahwa ada tiga kata kunci yang mesti ada di dalam sebuah proses pendidikan; *tilawah*, *ta'lim* dan *tazkiyah*. Tanpa ketiganya, menjadi sulit untuk menyebut proses pendidikan itu sebagai pendidikan yang sebenarnya.

Kata *tilawah* berasal dari kata *tala*, *yatlu* atau *tilawah* yang bermakna membaca. Membaca yang dimaksud tentu tidak saja dengan makna yang dikandung dari kata *qara'* yang juga diterjemahkan dengan membaca. Adapun perbedaannya adalah, *tilawah* adalah membaca dengan skill atau keterampilan. Dengan kata lain, yang ditumbuhkan pada peserta didik pertama kalinya adalah skill atau keterampilan. Skill yang membuatnya dapat bertumbuh dan berkembang. Skill yang membuatnya mampu menggunakan potensinya untuk bertahan hidup dan akhirnya menjadi sejahtera.

Sejarah menunjukkan bahwa dunia bisnis atau usaha berkembang dengan sangat pesat. Mengiri kemajuan zaman dengan perkembangan industri yang semakin dinamis, maka skill yang diperlukan dari satu zaman ke zaman lainnya tentu berbeda. Skill terus berkembang dari satu masa ke masa sebelumnya. Dalam studi-studi peradaban manusia, saat ini kita sedang berada di era 4.0. Tentu saja kita telah melewati tiga era sebelumnya, 1.0, 2.0 dan 3.0. apa yang membedakan satu era dengan era lainnya. Jawabnya adalah skill atau keterampilan. Pada era 1.0 yang dibutuhkan adalah skill yang amat sederhana, sebut saja berburu misalnya. Atau skill menggunakan sumber daya alam yang telah tersedia. Seiring dengan perkembangan pengetahuan manusia, era berikutnya, 2.0, yang dibutuhkan pada era itu adalah kemampuan menggunakan mesin.

Jika sebelumnya orang yang hendak memotong kayu cukup dengan parang atau kampak, pada era 2.0, orang sudah dapat menggunakan mesin gergaji. Demikianlah seterusnya sampai pada era 3.0, yang disebut dengan era industri, kecepatan teknologi mulai digunakan dalam proses mempermudah kehidupan manusia. Sampai akhirnya saat ini kita berada pada 4.0, yang disebut dengan era digital.

Berangkat dari konsep tilawah, peserta didik dalam proses belajarnya harus mendapatkan skill yang memadai agar ia memiliki kemampuan mengelola hidupnya. Namun penting dicatat, skill yang dimaksud bukanlah skill yang diperlukan saat ini. Karena sesungguhnya ia tidak hidup mandiri pada masa sekarang ini. Skill itu adalah skill yang dibutuhkan ketika ia benar-benar terjun dalam kehidupan yang riil, ketika ia tidak lagi bergantung kepada orang tuanya. Skill itu cepat sekali berubah, oleh karenanya kemampuan membaca perkembangan zaman bagi sekolah dan guru menjadi niscaya.

Sedangkan kata *Ta'lim* –penjelasannya sudah dikemukakan di atas- sebagaimana terkandung di dalam Al-Qur'an²¹, maknanya adalah transformasi ilmu pengetahuan teoritik dan praktis. Proses belajar dan mengajar, proses dari tidak tahu menjadi tahu, semuanya melalui apa yang disebut ta'lim. Dalam konteks esensi pendidikan Islam, kata ta'lim dimaknai sebagai sebuah proses transmisi ilmu-ilmu baik ilmu keislaman atau ilmu umum –istilah yang tidak lagi relevan namun tetap penting digunakan- dari guru ke murid. Di dalam kata ta'lim ini ada proses belajar mengajar. Oleh karena itu, kandungan kata-kata tarbiyah, ta'dib dan tadrīs ada pada kata ta'lim. Belajar dalam makna yang luas, baik di sekolah atau dimadrasah hatta ke pendidikan tinggi, disebut dengan ta'lim.

Masalahnya adalah, problem ta'lim itu masih mengenal dikotomi antara ilmu umum dan ilmu agama. Padahal kedua pembagian ini tidak lagi relevan bahkan sudah ketinggalan zaman untuk hari ini. Justru yang terjadi adalah integrasi atau tepatnya reintegrasi keilmuan; ilmu agama dan ilmu umum.

²¹Lihat, QS. Al-Jum'ah: 2, QS. Al-Baqarah: 151, QS. Al-Rahman: 1-4, QS. Yasin: 69, QS. Al-Syu'ara: 49, QS. Thaha: 71, QS. Al-Kahfi: 66, QS. Yusuf: 6, 37, 68 dan 101, QS. Al-Nisa': 113, QS. Ali Imran: 17 dan 48, QS. Al-Baqarah: 30, 31, 129, 239, QS. al-Maidah: 4 dan Q.S. al-Hujurat: 16.

Di dalam buku *Rekonstruksi Peradaban Islam* terbit tahun 2018, karya penulis bersama TGS. Prof. Saidurrahman, M. Ag, penulis telah menjelaskan konsep integrasi ilmu yang digagas oleh Prof. Yudian Wahyudi, Rektor UIN Sunan Kalijaga yang saat ini menjadi kepala BPIP. Di dalam buku tersebut, penulis menjelaskan sebagai berikut:

“Dalam pandangan Yudian, masalah umat ini bukan pada integrasi agama dan ilmu sosial, tetapi agama dan sains dalam arti mengembalikan *experimental sciences* ke dalam pendidikan Islam Indonesia, yang dimulai dari pendidikan dasar, setidaknya di tingkat pertama sampai akhirnya nanti sarjana pada strata 1, magister bahkan doktor. Yudian dalam berbagai kesempatan mengistilahkannya dengan “Kyiai Haji Doktor” (ahli dalam bidang-bidang tertentu seperti perkapalan, nuklir, antariksa, dan sebagainya). Dengan kata lain, integrasi itu menghasilkan agamawan sekaligus saintis seperti K.H. Nuh, S.T Perkapalan, K.H. dr. Isa atau K.H. dr. Ibn Rusyd hingga akhirnya menjadi Prof. K.H.S.T, Pertambangan dan seterusnya.”²²

Di dalam berbagai kesempatan dan diulas kembali di dalam buku ini, Yudian selalu mengatakan bahwa ketertinggalan umat Islam sesungguhnya disebabkan karena membuang *experimental sciences* dari kurikulum madrasah. Dampaknya bukan saja ilmu-ilmu fisika, kimia, biologi juga matematika tidak lagi dipelajari sebagai ilmu yang berguna menyingkap alam semesta, namun untuk pertama kalinya agama dan sains berpisah dalam sejarah peradaban Islam. Sebagaimana yang dapat dibaca dalam sejarah, fenomena ini tidak pernah terjadi sebelumnya terutama pada era Abbasiyah.²³

Sebagaimana disebutkan di awal, di dalam Islam tentu saja merujuk kepada sumber normatif Islam dan penggalan sejarah awal Islam sampai dengan fase kemundurannya, tidak ada yang disebut dengan dikotomi agama dan sains. Keduanya terintegrasi dan menjadi satu kesatuan yang bersumber pada Allah SWT. Hal ini penting karena tugas manusia sebagai khalifah di samping sebagai ‘*abdun* (hamba) menjadi mungkin dilaksanakan jika manusia menguasai hukum-hukum terbesar yang

²² Wawancara Yudian Wahyudi, Tanggal Oktober 2018 di UIN Jogjakarta.

²³ Lihat, Saidurrahman dan Azhari Akmal Tarigan, *Rekonstruksi Peradaban Islam: Perspektif Prof. KH. Yudian Wahyudi, Ph.D*, Jakarta: Kencana, 2019, h. 75-88

ada di alam ini. Oleh Yudian, hukum-hukum ini disebutnya sebagai hukum keseimbangan dan tauhid.²⁴

Perceraian agama dan sains di dunia Islam ini berlangsung dalam masa yang cukup panjang. Lihatlah kurikulum madrasah-madrasah dan tentu tidak ketinggalan pesantren-pesantren kita. Bagaimana ummat memperlakukan *experimental sciences*. Bukan saja ilmu-ilmu alam itu tidak diajarkan dengan sungguh-sungguh, malah dipandang sebagai bukan ilmu yang penting. Akhirnya lahirlah istilah ilmu agama untuk menyebut ilmu-ilmu tradisional Islam seperti tauhid, tafsir, fikih dan kalam alam dan ilmu dunia untuk menyebut ilmu-ilmu alam seperti matematika, fisika, kimia dan lain sebagainya. Klasifikasi ini melahirkan satu bentuk pandangan dikalangan umat, bahwa ilmu agama jauh lebih penting dan berguna dibanding ilmu dunia. Jika ilmu dunia hanya berguna untuk dunia dan tidak bisa menolong kehidupan di alam akhirat.²⁵

Menariknya beliau juga mengkritik pemahaman umat Islam terhadap hadis Nabi, *al-‘ulama warasat al-anbiya*, yang diterjemahkan ulama pewaris Nabi (Muhammad SAW). Padahal kata ‘ulama itu bentuk plural dari kata ‘alim. Kata ‘alim itu sendiri memiliki akar kata yang sama dengan ta’lim. Untuk menjadi ‘alim orang harus melewati proses ta’lim. Makna ‘alim adalah ilmuwan, ahli, yang direpresentasikan dengan guru besar (Prof) atau setidaknya doktor (S3). Mereka adalah pewaris para al-anbiya. Lagi-lagi-lagi kata al-anbiya’ adalah jamak dari nabi yang harusnya diartikan nabi-nabi, bukan hanya satu nabi.

Di dalam buku tersebut yang berasal dari wawancara, Penulis menjelaskan :

“Pemahaman Yudian terhadap konsep “Kyiai Haji Doktor” sebenarnya berangkat dari hadis nabi “*al-‘ulama warasat al-anbiya*” yang secara keliru diterjemahkan sebagian besar umat Islam bahwa ulama pewaris nabi. Padahal kata *al-ulama* dan *al-anbiya* itu dalam bentuk jamak (plural) bukan *mufrad* (singular-tunggal). Artinya, umat Islam itu harus mewarisi keahlian para Nabi-nabi. Kekeliruan berikutnya

²⁴ Saidurrahman dan Azhari Akmal Tarigan, *Rekonstruksi Peradaban Islam*, h. 75-88

²⁵ Saidurrahman dan Azhari Akmal Tarigan, *Rekonstruksi Peradaban Islam*, h. 75-88

adalah, penyebutan kata ulama segera saja dipahami sebagai agamawan yaitu ahli fikih, ahli tafsir, ahli hadis dan sebagainya. Bukan sebagai ilmunan atau saintis. Dengan demikian, umat Islam harus mewarisi keahlian para nabi dan rasul yang jumlahnya ada 25 orang. Sebut saja kita mewarisi Nabi Nuh yang ahli dalam bidang perkapalan. Mewarisi Nabi Isa As yang ahli dalam bidang kesehatan atau kedokteran. Mewarisi Nabi Daud As yang ahli dalam bidang industri atau nuklir. Satu hal yang penting adalah, karena disebut ulama, maka tidak cukup satu orang saja yang harus mewarisi Nabi Nuh As, Nabi Isa As dan lainnya. Dalam ungkapan yang bom bastis, Yudian berkata, kita perlu 10 juta ahli dalam bidang perkapalan. 10 juta ahli dalam bidang nuklir, 10 juta ahli dalam bidang pertambangan, 10 juta ahli dalam bidang astronomi dan seterusnya.”²⁶

Sedangkan kata tazkiyah harus dimaknai dengan proses pendidikan yang mensucikan jiwa. Artinya, pendidikan bukan sebatas menjadikan anak didik menjadi pribadi yang berilmu, memiliki skill atau keterampilan yang membuatnya memiliki keunggulan dan daya saing sehingga dapat memasuki pasaran kerja yang baik. Berhasil memenangkan kompetisi yang berat sekalipun. Namun lebih dari itu, pendidikan itu harus dapat mensucikan jiwa. Jiwa yang suci inilah yang membuatnya mampu menangkap nur ilahi (cahaya ilahi) dan hidayah. Pada gilirannya ia akan hidup, tumbuh dan berkembang dengan nilai-nilai ilahiyah itu sendiri.

Sebenarnya jika kita merujuk kepada surah al-Fajr yang terdiri dari 30 ayat, kita akan ketemu tiga bentuk kecerdasan yang belakangan ini banyak dikemukakan para ahli. Kecerdasan pertama tentu saja kecerdasan intelektual. Di dalam surah itu Allah menyebut tiga bangsa yang hebat pada masanya, pembentuk peradaban dunia, kaum ‘Ad, kaum Tsamud dan Fir’aun. Mereka adalah bangsa yang cerdas secara intelektual, namun lemah secara spiritual. Kecerdasan intelektual yang tidak dipandu oleh iman. Akhirnya kecerdasannya menghancurkan dirinya sendiri. Kita punya cerita dengan tiga bangsa besar itu, namun semuanya musnah. Pada penggalan kedua surah al-fajr, Allah mengingatkan pentingnya membangun kecerdasan emosional dan sosial sekaligus. Mampu mengendalikan diri dan bersikap proporsional. Tidak kalah pentingnya adalah memiliki rasa empati dengan penderitaan orang lain.

²⁶ Wawancara Yudian Wahyudi, Tanggal Oktober 2018 di UIN Jogjakarta.

Terakhir sekali, Allah swt. berbicara kecerdasan spiritual yang disimbolkan dengan *al-nafs al-muthmainnah* (pribadi-pribadi yang damai). Syarat untuk memperoleh status *al-nafs al-muthmainnah* haruslah menjadikan diri sebagai pribadi yang suci (*tazkiyah*). Pentingnya suci karena syarat untuk terhubung dengan zat yang suci adalah pribadi yang suci pula. Lebih dari itu, pribadi yang suci adalah muara atau akhir dari perjalanan manusia di muka bumi ini. Bukankah kita terlahir dari keadaan yang suci tanpa membawa dosa apapun atau sekecil apapun. Lalu kita hidup di dunia, tempat yang rendah dengan segala kemaksiatan dan kezaliman dan proses pensuciannya. Lalu kita kembali memenangkan proses pensucian itu. Jiwa yang suci akan berhasil kembali kepada asalnya yaitu Allah SWT. Sampai di sini dalam studi tasawuf dikatakan bahwa di dalam diri manusia itu terdapat unsur ilahiyah dan unsur dunia sekaligus. Ketika manusia berhasil membersihkan tarikan unsur dunianya, maka yang tinggal adalah unsur ilahiyyatnya. Pada titik ini ia terhubung kepada Allah swt.

Pendidikan bukan sebatas dilihat bagaimana manajemen pendidikan itu diterapkan. Namun lebih dari itu, pendidikan adalah sebuah upaya transformasi mental spiritual. Oleh karena itu yang mesti dilihat dalam pendidikan adalah sejauh mana terjadi perubahan pada siswa, baik pada aspek tilawah, ta'lim dan lebih-lebih *tazkiyah*.

D. PENDIDIKAN DI AL-ITTIHADIYAH: DARI MANAJEMEN KE SUBSTANSI

Berangkat dari penjelasan di atas, Al-Qur'an sesungguhnya fokus pada pembicaraan substansi pendidikan sebagai media transformasi manusia menuju kesempurnaannya sebagai manusia. Pernyataan ini tentu tidak bermaksud ingin mengatakan bahwa manajemen pendidikan tidak penting.²⁷ Di dalam pepatah Arab ada disebut, *al-thariqah ahammu*

²⁷Sependek pengetahuan penulis, ada banyak buku manajemen pendidikan Islam Indonesia. Sebut saja misalnya yang ditulis dalam bahasa Indonesia, Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (2007), Veithzal Rivai dan Fauzi Bahar, *Islamic Education Management: Dari Teori ke Praktik* (2013), Jalaluddin, *Pendidikan Islam: Pendekatan Sistem dan Proses* (2016), Tobroni dkk, *Memperbincangkan Pemikiran Pendidikan Islam* (2018). Pertanyaannya selalu adalah, maraknya diskursus manajemen pendidikan Islam seperti ditandai dengan banyaknya buku

min al-maddah (metode lebih penting dari materi atau isi). Pepatah ini sesungguhnya ingin mengatakan, maksimalisasi atau optimalisasi materi hanya mungkin jika ditopang dengan metode yang baik. Dengan kata lain, metode sesungguhnya tidak lebih dari sarana, wasilah atau faktor antara yang menghantarkan seseorang pada tujuan.

Penulis ingin masuk ke persoalan yang sangat empirikal sekali. Sebelum menulis artikel ini, terlebih dahulu saya membaca kesimpulan delapan artikel yang kesemuanya di muat di dalam buku ini. Artikel itu ditulis oleh intelektual yang punya minat yang sangat kuat terhadap isu-isu pendidikan, khususnya pendidikan Islam. Menariknya adalah, artikel itu memotret secara dekat, persoalan pendidikan di dalam organisasi yang mereka ada di dalamnya. Artinya, buku ini sesungguhnya sedang membicarakan diri sendiri. Baik tidaknya pendidikan Al-Ittihadiyah itu sedikit banyaknya mereka terlibat bahkan bisa menjadi sebab bagi kebaikan atau bisa juga bagi keburukan.²⁸

Biasanya ketika seseorang sedang menulis dirinya sendiri-dalam hal ini organisasi yang digelutinya- akan terjebak pada dua kemungkinan. *Pertama*, menjadi jujur dalam makna yang sebenarnya. Menjelaskan apa adanya. Tanpa harus takut untuk menelanjangi diri sendiri. Jumlah kelompok imni sangat sedikit bahkan nyaris tidak ada. *Kedua*, Terjebak pada subjektivitas sempit. Menutup kelemahan diri dan sebaliknya membesar-besarkan diri sendiri walaupun tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Kelompok ini jumlahnya sangat besar. Sebenarnya hal ini wajar saja. Betapa sulit untuk melepaskan subjektifitas itu sendiri. Karenanya, di dalam penelitian, hal-hal yang berpotensi membuat peneliti menjadi subjektif, dianjurkan untuk dihindarkan.

yang terbit, namun mengapa pendidikan kita tetap saja tidak jadi lebih baik. Atau memang berlaku kaedah, menuliskan sesuatu lebih mudah ketimbang mengamalkannya.

²⁸Adapun jenis dan satuan lembaga pendidikan Al-Ittihadiyah di Sumatera Utara dapat diketahui bahwa di Kota Medan terdapat 22 lembaga pendidikan, yakni RA 6 unit, MI 2 unit, MTs 2 unit, MA 1 unit, SD 2 unit, SMP 2 unit, SMA 2 unit, SMK 1 unit dan MDA sebanyak 4 unit. Selanjutnya, daerah Deli Serdang terdapat 13 unit lembaga pendidikan, yakni SD 3 unit, MI 2 unit, MTs 2 unit, SMP 2 unit, RA 2 unit, dan MDA sebanyak 2 unit. Daerah Serdang Bedagai terdapat 4 unit lembaga pendidikan, yakni RA 1 unit, SD 1 unit, MTs 1 unit, dan MA juga 1 unit. Adapun di daerah Labuhanbatu terdapat 2 unit lembaga pendidikan, yakni masing-masing MTs dan MA sebanyak 1 unit.

Adapun artikel-artikel dimaksud adalah, *Kepemimpinan Guru dalam Pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Al-Ittihadiyah Percut Deli Serdang*,²⁹ *Komunikasi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Prestasi Belajar di Madrasah Tsanawiyah Al Ittihadiyah Medan*,³⁰ *Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dalam Mengembangkan Kinerja Guru di MTs Swasta Al Ittihadiyah Medan*,³¹ *Pelaksanaan Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah Bromo-Medan*,³² *Peran Strategis MTs Al-Ittihadiyah Yayasan Mamiyai Medan dalam Membangun Pendidikan Islam*,³³ *Eksistensi Lembaga Pendidikan Al-Ittihadiyah di Era Industri 4.0*,³⁴ *Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang – Deli Serdang*,³⁵ *Implementasi dan Evaluasi Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang – Deli Serdang*.³⁶

Hasil pembacaan penulis terhadap artikel di atas, mengesankan bahwa persoalan serius di dalam pendidikan Al-Ittihadiyah adalah masalah

²⁹ Syafaruddin, “Kepemimpinan Guru dalam Pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Al Ittihadiyah Percut Deli Serdang” dalam buku *Lembaga Pendidikan Al-Ittihadiyah di Sumatera Utara*, 2020.

³⁰ Abdul Mukmin, “Komunikasi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Prestasi Belajar di Madrasah Tsanawiyah Al Ittihadiyah Medan” dalam buku *Lembaga Pendidikan Al-Ittihadiyah di Sumatera Utara*, 2020.

³¹ Ade Rahmadani Pasaribu, “Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dalam Mengembangkan Kinerja Guru di MTs Swasta Al Ittihadiyah Medan” dalam buku *Lembaga Pendidikan Al-Ittihadiyah di Sumatera Utara*, 2020.

³² Arba’atun, “Pelaksanaan Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Al Ittihadiyah Bromo-Medan” dalam buku *Lembaga Pendidikan Al-Ittihadiyah di Sumatera Utara*, 2020.

³³ Mursal Aziz, “Peran Strategis MTs Al-Ittihadiyah Yayasan Mamiyai Medan dalam Membangun Pendidikan Islam” dalam buku *Lembaga Pendidikan Al-Ittihadiyah di Sumatera Utara*, 2020.

³⁴ Muhamad Shaleh Assingily, “Eksistensi Lembaga Pendidikan Al Ittihadiyah di Era Industri 4.0” dalam buku *Lembaga Pendidikan Al-Ittihadiyah di Sumatera Utara*, 2020.

³⁵ Ahmad Mukhlisin, “Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang-Deli Serdang” dalam buku *Lembaga Pendidikan Al-Ittihadiyah di Sumatera Utara*, 2020.

³⁶ Mesiono, “Implementasi dan Evaluasi Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang – Deli Serdang” dalam buku *Lembaga Pendidikan Al-Ittihadiyah di Sumatera Utara*, 2020.

manajemen pendidikan itu sendiri. Sebenarnya masih ada studi tentang pendidikan Al-Ittihadiyah yang telah diterbitkan di dalam buku, *Eksistensi Organisasi Al Ittihadiyah: Arah, Gerakan dan Perkembangan* (2019). Di dalam buku itu terdapat artikel Muhammad Rifa'i yang berjudul, *Masa Depan Lembaga Pendidikan Al-Ittihadiyah*. Selanjutnya artikel Ahmad Syukri Sitorus yang berjudul, *Optimalisasi Potensi Lembaga Pendidikan Al-Ittihadiyah di Sumatera Utara*. Artikel berikutnya ditulis oleh Zunidar yang berjudul, *Arah Pengembangan SD Al-Ittihadiyah Laut Dendang*, dan beberapa artikel lainnya. Satu artikel yang menarik adalah ditulis Syadidul Kahar yang berjudul, *Tinjauan Falsafah Pendidikan Islam: Sebagai Harapan untuk Kontribusi Pendidikan Al-Ittihadiyah*. Artikel ini hemat penulis sedikit berbeda dengan artikel-artikel yang membicarakan pendidikan Al-Ittihadiyah.³⁷

Kembali kepada persoalan di atas, penulis ingin mengajak untuk melihat pendidikan Al-Ittihadiyah dari optik riset-riset yang telah dilakukan terutama yang tertuang di dalam buku ini. Hasil analisis sementara penulis, terdapat empat hasil riset yang menunjukkan pendidikan Al-Ittihadiyah sudah baik atau dengan kata lain tidak terlalu buruk. Dikatakan demikian, penelitian tersebut tidak menjelaskan dengan sangat meyakinkan bahwa proses pendidikan di Al-Ittihadiyah sudah sangat baik.

Lebih jelasnya, penulis akan kutip beberapa kesimpulan, baik yang mengatakan pendidikan di lingkungan al-Ittihadiyah sudah baik dan artikel yang mengatakan belum baik atau masih menyimpan masalah serius. Di dalam kesimpulannya, Syafaruddin menuliskan bahwa bahwa Kepemimpinan guru dalam pembelajaran berjalan sesuai prinsip kepemimpinan guru untuk mencapai perubahan perilaku dalam mencapai tujuan pembelajaran. Peran guru dalam melakukan komunikasi bersifat aktif, terbuka dan persuasif sehingga respon siswa menghasilkan motivasi belajar yang aktif. Sedangkan keteladanan guru nampak pada berpakaian rapi dan sopan, kebersihan dan ibadah. Sedangkan dalam disiplin pembelajaran, guru MTs Al Ittihadiyah sudah taat aturan dengan memiliki Rencana pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebagai pedoman mengajar dan disiplin dalam menggunakan waktu untuk setiap mata pelajaran.³⁸

³⁷ Lihat buku, *Eksistensi Organisasi Al Ittihadiyah: Arah, Gerakan dan Perkembangan* (2019)

³⁸ Syafaruddin, "Kepemimpinan Guru dalam Pembelajaran di Madrasah

Riset yang juga menunjukkan hal baik ditulis oleh *Ade Rahmadani Pasaribu*. Di dalam kesimpulannya Ade menunjukkan bahwa Program-program yang dilakukan kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja guru di MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan sudah baik. Program-program seutuhnya untuk pengembangan kinerja guru yang sesuai dengan visi madrasah. Dalam merencanakan program pengembangan kinerja guru melibatkan seluruh guru. Selanjutnya, Kepala madrasah dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru untuk mengembangkan kinerja guru di MTs Swasta Al-Ittihadiyah Medan dengan melihat apa yang dibutuhkan oleh guru baik itu kebutuhan keamanan bekerja, kebutuhan keilmuan, juga kebutuhan fasilitas mengajar. Kepala madrasah melakukan stimulus intelektual untuk mengembangkan kinerja guru adalah dengan mengajak guru memecahkan permasalahan pembelajaran dengan ide-ide yang baru dan kreatif. Dan mengajak guru mengajar dengan inovasi-inovasi pembelajaran. Justru masalah yang dihadapi adalah pada guru itu sendiri yang sulit diarahkan.³⁹

Mengacu pada riset *Mursal Aziz*, Sekolah Al-Ittihadiyah sesungguhnya diminati oleh masyarakat. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya (kuantitas) siswa MTs. Al-Ittihadiyah Medan. Tidak berlebihan jika dikatakan bahwa sekolah ini termasuk sekolah yang diminati. Masyarakat memberikan amanah kepada MTs. Al-Ittihadiyah Medan untuk mendidik anak-anaknya tentunya memiliki pertimbangan-pertimbangan khusus. Di antara pertimbangan tersebut adalah program-program pembelajaran MTs. Al-Ittihadiyah Medan yang dipandang baik bagi perkembangan siswa seperti: kurikulum yang relevan, pesantren kilat Ramadhan, Membangun Kompetensi Melalui Perlombaan, Pemberdayaan Siswa dengan biaya terjangkau, Khataman Alquran.⁴⁰

Demikian juga dengan riset *Mesiono* tentang pelaksanaan supervisi pendidikan. Menurut *Mesiono*, supervisi pendidikan sudah berjalan

Tsanawiyah Al Ittihadiyah Percut Deli Serdang” dalam buku *Lembaga Pendidikan Al-Ittihadiyah di Sumatera Utara*, 2020.

³⁹ Ade Rahmadani Pasaribu, “Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dalam Mengembangkan Kinerja Guru di MTs Swasta Al Ittihadiyah Medan” dalam buku *Lembaga Pendidikan Al-Ittihadiyah di Sumatera Utara*, 2020.

⁴⁰ Mursal Aziz, “Peran Strategis MTs Al-Ittihadiyah Yayasan Mamiyai Medan dalam Membangun Pendidikan Islam” dalam buku *Lembaga Pendidikan Al-Ittihadiyah di Sumatera Utara*, 2020.

menurut ketentuan yang ada. Riset lapangan yang dilakukan di SD Swasta Al-Ittihadiyah Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang menunjukkan bahwa teknik yang digunakan model kelompok dan individual. Kepala sekolah berupaya meningkatkan profesionalisme guru secara bertahap, terus menerus, seperti pemeriksaan RPP untuk mengajar, ADM guru dan lain sebagainya. Beberapa diantaranya berhasil ditingkatkan prestasinya namun ada juga yang tidak. Menarik bahwa kepala sekolah berani mengambil tindakan tegas yaitu dengan memberikan surat pemberhentian kepada guru yang melanggar tersebut.⁴¹

Adapun artikel yang menjelaskan ada banyak masalah yang perlu segera diselesaikan dalam penyelenggaraan pendidikan di lingkungan Al-Ittihadiyah, dapat dilihat berikut ini. Menurut *Abdul Mukmin*, komunikasi kepala madrasah MTs Al-Ittihadiyah dengan orang tua siswa dalam meningkatkan prestasi belajar siswa yang terjadi di lingkungan madrasah menunjukkan kurang aktif. Sejatinya sekolah harus mampu mengkomunikasikan kepada masyarakat dan orang tua siswa duduk bersama bertukar pikiran, *sharing*, bermusyawarah untuk memajukan pendidikan. Dan keikutsertaan orang tua siswa dalam memajukan sekolah relatif rendah. Sebab sekolah juga kurang aktif melibatkan orang tua siswa dalam lingkungan sekolah.⁴²

Selanjutnya Riset *Arba'atun, M.Pd*, menyatakan bahwa Pelaksanaan komunikasi organisasi Madrasah Aliyah Al-Ittihadiyah Jl. Bromo No. 25 Medan, berdasarkan sifatnya, verbal dan nonverbal, maupun dari segi arahnya terdapat komunikasi antara kepala sekolah dengan guru/staf (dari atas ke bawah), guru/staf dengan kepala sekolah (dari bawah ke atas), dan komunikasi antara sesama guru/staf (komunikasi ke samping), ataupun dari keresmianya (formal atau non formal). Masalah justru pada guru yang menjadi penghambat. Agaknya perbedaan karakter

⁴¹ Mesiono, “Implementasi dan Evaluasi Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang – Deli Serdang” dalam buku *Lembaga Pendidikan Al-Ittihadiyah di Sumatera Utara*, 2020.

⁴² Abdul Mukmin, “Komunikasi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Prestasi Belajar di Madrasah Tsanawiyah Al Ittihadiyah Medan” dalam buku *Lembaga Pendidikan Al-Ittihadiyah di Sumatera Utara*, 2020.

dan kepribadian yang dimiliki setiap guru menjadi sebab yang membuat komunikasi tidak efektif.⁴³

Dalam spektrum yang lebih luas, tela'ah *Muhammad Shaleh Assingily, S.Pd., M.Pd.*, pendidikan di Al-Ittihadiyah masih jauh dari harapan untuk siap menghadapi revolusi industri lebih-lebih memasuki era disrupsi 4.0. Menurutnya Model lembaga pendidikan yang dikembangkan Al-Ittihadiyah dewasa ini Nampak kurang maksimal bahkan stagnan. Padahal di tengah akselerasi pembangunan nasional, maka pendidikan Al-Ittihadiyah diharapkan memberikan perhatian terhadap keseimbangan dan keberlanjutan pendidikan bagi anak-anak usia sekolah. Sejauh ini belum nampak perhatian Al-Ittihadiyah mengembangkan SMK atau MAK bagi pemenuhan satuan pendidikan menengah. Dalam rangka meningkatkan peran optimal, saatnya para pengelola pendidikan di Al-Ittihadiyah mengembangkan program pendidikan SMK dengan memperkuat sumberdaya personil, baik tenaga perencana/perancang, guru, manajemen, maupun sumberdaya dana dalam memenuhi pemenuhan harapan-harapan *stakeholders* pendidikan. Al-Ittihadiyah dalam dunia pendidikan di Indonesia khususnya Sumatera Utara, belumlah menunjukkan peranan yang signifikan baik secara kualitas maupun kuantitas. Ada optimisme meningkat di masa depan.⁴⁴

Untuk hal yang sifatnya sederhana saja, kepala sekolah belum sepenuhnya berhasil menunjukkan model kepemimpinan yang relevan dengan perkembangan saat ini. Saat ini model kepemimpinan personal tidak lagi menarik. Model kepemimpinan yang dikembangkan adalah kepemimpinan kolektif, kolegial sebagai syarat bagi sebuah kemajuan. Riset yang dilakukan oleh *Ahmad Mukhlisin, M.Pd.*, diperoleh kesimpulan bahwa (1) Perencanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan profesional guru di SD Swasta Al-Ittihadiyah Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang yaitu direncanakan hanya bersama TU saja. Seharusnya banyak unsur yang dilibatkan dalam perencanaan ini seperti pihak yayasan dan guru yang

⁴³ Arba'atun, "Pelaksanaan Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Al Ittihadiyah Bromo-Medan" dalam buku *Lembaga Pendidikan Al-Ittihadiyah di Sumatera Utara*, 2020.

⁴⁴ Muhamad Shaleh Assingily, "Eksistensi Lembaga Pendidikan Al Ittihadiyah di Era Industri 4.0" dalam buku *Lembaga Pendidikan Al-Ittihadiyah di Sumatera Utara*, 2020.

seharusnya juga ikut dilibatkan kegiatan perencanaan supervisi tersebut agar lebih tepat sasaran dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh guru-guru yang ada disekolah ini. Teknik kepala sekolah menyusun perencanaan tersebut yaitu menyusunnya terlebih dahulu, kemudian mendiskusikannya bersama TU, dengan cara ini membuat TU lebih segan untuk memperbaiki apa yang telah disusun oleh kepala sekolah, seharusnya perencanaan tersebut disusun dari awal secara bersama-sama hal ini membuat TU tersebut lebih leluasa untuk mengemukakan pendapatnya.⁴⁵

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa titik tekan terhadap riset yang dilakukan para pengkaji pendidikan terletak pada manajemen pendidikan dalam arti luas. Tentu bisa dimaklumi sebagaimana yang dinyatakan Ketua Al-Ittihadiyah Sumatera Utara, bahwa saat ini sedang dilakukan upaya penataan dan pembinaan khususnya yang berkenaan dengan pendidikan di Al-Ittihadiyah itu sendiri. Hemat penulis, di samping riset yang bernuansa manajemen pendidikan, menjadi penting juga melakukan riset kepada hal-hal yang lebih substantif lagi, misalnya filsafat pendidikan Al-Ittihadiyah dan sebagainya.

Berdasarkan belum adanya riset substantif –sependek pelacakan penulis- belum ditemukan studi yang komprehensif berkenaan dengan substansi pendidikan di Al-Ittihadiyah. Sampai saat inipun penulis belum menemukan dokumen atau cetak biru pendidikan di Al-Ittihadiyah yang membuat latar historis, filosofi, khittah, visi dan misi serta tujuan, arah pendidikan dan analisis SWOT, yang menunjukkan secara konseptual Al-Ittihadiyah memiliki konsep itu. Dengan demikian, menjadi wajar jika ada banyak pertanyaan yang perlu dijawab. Misalnya, apa sesungguhnya hakikat pendidikan di Al-Ittihadiyah?. Bagaimana distingsi pendidikan yang diselenggarakan Al-Ittihadiyah dibanding dengan pendidikan yang dilaksanakan oleh Al-Washliyah atau Muhammadiyah? Atau pertanyaan yang lebih serius adalah, bagaimana kesiapan pendidikan Al-Ittihadiyah dalam menjawab persaingan global di masa depan.

Tentu kita tidak ingin terjebak pada pertanyaan klasik yang tidak berujung. Manakah yang lebih dahulu diperbaiki manajemen pendidikan

⁴⁵ Ahmad Mukhlisin, “Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Swasta Al Ittihadiyah Laut Dendang-Deli Serdang” dalam buku *Lembaga Pendidikan Al-Ittihadiyah di Sumatera Utara*, 2020.

atau substansi pendidikan itu sendiri. Mana yang lebih dahulu, telur atau ayam. Jawaban yang lebih selamat adalah melakukannya secara bersamaan. Walaupun hal ini disadari tidak mudah. Memang Al-Ittihadiyah harus belajar kepada Muhammadiyah yang sukses mengelola pendidikannya dari tingkat yang paling bawah sampai perguruan tinggi. Tentu tidak semudah membalik telapak tangan. Perlu puluhan tahun, bahkan Muhammadiyah yang sudah 100 tahun lebih masih terus melakukan pembenahaan dalam bidang pendidikan.

Kita tentu sepakat, pendidikan adalah investasi yang paling mungkin, kendati mahal, untuk kemajuan bangsa. Namun pendidikan yang dikelola tanpa landasan filosofis yang kuat dan tanpa arah yang jelas, maka pendidikan itu alih-alih akan membawa kemajuan bangsa, malah sebaliknya menjadi pintu masuk bagi kehancuran bangsa itu sendiri. Paradoks pendidikan yang berkenaan dengan moralitas, etika dan nilai-nilai keadaban, membuat banyak orang ragu akan manfaat pendidikan itu sendiri. Bagaimana menjelaskan tidak paralelnya pendidikan dengan kemajuan peradaban bangsa itu sendiri. Pendidikan seakan bertolak belakang dengan moralitas dan keadaban. Contoh sederhananya adalah, pendidikan yang semakin maju membuat perilaku koruptif aliha-alih bisa diberantas, justru yang terjadi peningkatan yang umumnya dilakukan oleh mereka yang terdidik. Begitu beratnya masalah ini, kita pun mencoba untuk merumuskan pendidikan anti korupsi. Pendidikan anti korupsi ini diharapkan dapat diajarkan di PT bahkan jika mungkin sejak sekolah dasar. Pertanyaan, apakah pendidikan moral dan agama, pendidikan budaya yang diajarkan di sekolah dan PT kita tak mampu mencegah tindak korupsi sehingga kita memerlukan mata kuliah baru. Bagi saya hal ini merupakan sebuah keanehan. Pastinya, terdapat jarak yang jauh antara pendidikan dan perilaku moral. Dengan bahasa lain, pendidikan kita tak sepenuhnya smembuat orang berhasil dalam membangun hidup yang berintegritas dan bermoral.

Terlepas dari itu, riset-riset yang ditampilkan buku ini dan buku-buku lain tentang pendidikan di lingkungan Al-Ittihadiyah tetap penting dan menjadi keharusan. Bahkan Al-Ittihadiyah juga harus mulai mendata dan mengumpulkan penelitian lainnya baik dalam bentuk skripsi, tesis atau bahkan disertasi. Mendokumentasikan perjalanan sebuah pembaga pendidikan tetap saja penting. Namun kita tidak boleh berhenti hanya

pada pendataan dan pendokumentasian semata. Perlu dilakukan tindakan-tindakan konkrit.

Dengan kata lain, riset-riset di atas dilakukan sebelum pengurus pusat atau daerah melakukan pembinaan. Artinya, berangkat dari pemahaman yang komprehensif tentang ragam problema pendidikan di Al-Ittihadiyah, maka pengurus Pusat dan daerah mulai menyusun cetak biru pendidikan Al-Ittihadiyah yang harus diterapkan di seluruh sekolah. Tentu saja sosialisasi dan pelatihan-pelatihan menjadi niscaya. Setelah itu, langkah berikutnya melakukan uji coba dan penerapan konsep baru itu. Tentu saja kita memerlukan waktu yang cukup untuk melihat perkembangan waktu demi waktu penerapan konsep baru itu. Setelah berlangsung beberapa lama, kita bisa menguji konsep itu dengan melakukan riset kembali. Saya yakin, pada titik inilah, wajah pendidikan Al-Ittihadiyah akan jauh berubah. Perlahan dan pasti, pendidikan kita akan mengalami kemajuan dan kejayaannya. Satu hal yang tidak boleh diabaikan, pendidikan Al-Ittihadiyah harus mengandung tiga konsep dasar yang telah disebut di muka, *tilawah*, *ta'lim* dan *tazkiyah*.

E. PENUTUP

Artikel ini sebenarnya ingin menyampaikan tiga hal penting. Pertama, berkenaan dengan substansi pendidikan yang dirangkum lewat kata *tilawah*, *ta'lim* dan *tazkiyah*. Ketiganya harus ada di dalam pendidikan Al-Ittihadiyah. Agaknya inilah yang disebut dengan manusia paripurna atau apa yang juga disebut dengan insan kamil.

Kedua, berangkat dari buku yang diterbitkan ini, "**Lembaga Pendidikan Al-Ittihadiyah di Sumatera Utara**", tulisan di dalamnya masih berkuat pada masalah manajemen pendidikan di Al-Ittihadiyah. Tentu saja hal ini penting dan memang harus diperbaiki. Namun yang tidak boleh terlupakan adalah pentingnya merumuskan cetak biru dan filosofi pendidikan Al-Ittihadiyah. Pada akhirnya filosofi ini akan membuat pendidikan Al-Ittihadiyah memiliki distingsi dengan pendidikan yang dikelola ormas Islam lainnya. Hal ini bukan saja penting namun sesungguhnya sudah sangat mendesak sekali.

Ketiga, Pendidikan Al-Ittihadiyah sesungguhnya memiliki misi khusus di samping misi konvensional, mencerdaskan anak bangsa. Misi khusus

yang penulis maksud adalah, pendidikan Al-Ittihadiyah sesungguhnya adalah kawah candradimuka bagi pembentukan kader-kader tangguh yang diharapkan pada masanya dapat berjuang di Al-Ittihadiyah. Memang sampai di sini, diperlukan program kesinambungan. Namun ketika Al-Ittihadiyah mampu memberikan sesuatu yang bermakna dan berkesan pada anak didik yang membuat mereka “berhutang budi” maka dipastikan mereka akan menjadikan Al-Ittihadiyah sebagai medan perjuangannya. Semoga ya Rabb.

Wallahu yaqulu al-Haq wa Huwa Yahdi al-Sabil.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Abrasy, M. Athiyah. *At-Tarbiyah al-Islamiyah*, Terj: Bustani A. Goni, dkk, Jakarta: Bulan Bintang, 1968.
- Al-Attas, Syed Muhammad Naquib. *Konsep Pendidikan dalam Islam: Suatu Rangka Pikir Pembinaan Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung: Mizan, Cet IV, 1992.
- Al-Rasyidin, *Filsafat Pendidikan Islam: Membangun Kerangka Ontologi, Epistemologi dan Aksiologi Praktik Pendidikan Islam*, Bandung: Citapustaka, 2008.
- Azra, Azyumardi. *Membebaskan Pendidikan Islam*, Jakarta: Prenada Media Grup, 2020.
- Agung, Iskandar. (2012). *Menghasilkan Guru Kompeten & Profesional*. Jakarta: Bee Media Indonesia.
- Ahwy Oktradiksa. (2015). *Laporan Penelitian Dosen, Peran Kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah dalam Membentuk Keunggulan Madrasah Menuju Madrasah Unggulan di Kabupaten dan Kota Magelang*. Magelang: Universitas Muhammadiyah.
- Al-Djamali, Fadhil. (1993). *Menerabas Krisis Pendidikan Dunia Islam*. Jakarta: PT. Golden Terayon Press.
- Al Rasyidin. (2018). "Organisasi Islam di Tanah Melayu: Ideologi dan Gerakan Al-Ittihadiyah Sebelum Era Reformasi" *Journal of Contemporary Islam and Muslim Societies*, 2 (1): 50-90. <http://dx.doi.org/10.30821/jcims.v2i1.1746>.
- Amiruddin. (2012). *Hubungan Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Guru*, 2012. Diunduh pada <https://amirhsb.wordpress.com/2013/01/28/jurnal-pendidikan>, Pada tanggal 01 Desember 2014.

- Anzizhan dan Syafaruddin. (2004). *Visi Baru Al Ittihadiyah*. Bandung: Citapustaka Media.
- Anzizhan dan Syafaruddin. (2015). *Visi Baru Al-Ittihadiyah*. Medan: Perdana Publishing.
- Arifin, Zainal. (2012). *Pengembangan Manajemen Mutu Kurikulum Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Diva Press.
- Aziz, Mursal. (2015). “Pengaruh *CEawab* dan *Iqab* Terhadap Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam di MTs. Al-Ittihadiyah Medan” *Tesis*. Medan: Pascasarjana UIN Sumatera Utara.
- Aziz, Mursal. (2017). “Politik Pendidikan Pada Masa Nabi Muhammad Saw.” *WARAQAT*, 2 (1).
- Aziz, Mursal. (2017). “Manajemen Kurikulum dalam Pengembangan Budaya Belajar di Madrasah Aliyah Mu’allimin Univa Medan”. *ITTIHAD*, 1 (2).
- Aziz, Mursal & Siti Fatimah. (2018). *Sejarah Peradaban Islam: Mengambil I’tibar Pembelajaran dari Sejarah dalam Mengembangkan Potensi Pendidikan yang Berkualitas*. Medan: Febi UIN SU Press.
- Aziz, Mursal, dkk. (2019). “Al-Washliyah Educational Council Policy in The Development Of Madrasah Aliyah Curriculum in North Sumatera”. *Abjadia: International Journal of Education*, 4 (1).
- Aziz, Mursal & Zulkipli Nasution. (2019). *Al-Qur’an: Sumber Wawasan Pendidikan dan Sains Teknologi*. Medan: Widya Puspita.
- Aziz, Mursal & Zulkipli Nasution. (2020). *Metode Pembelajaran Bata Tulis Al-Qur’an: Memaksimalkan Pendidikan Islam Melalui Al-Qur’an*. Medan: Pusdikra MJ.
- Azizy, A. Qodri. (2003). *Pendidikan (Agama) untuk Membangun Etika Sosial*. Semarang: PT. Aneka Ilmu.
- Bagir, Haidar. *Memulihkan Sekolah Memulihkan Manusia: Meluruskan Kembali Falsafah Pendidikan Kita*, Bandung: Mizan, 2019.
- Barker, David P. & Alexander W. Wiseman, (ed.). (2007). *Education for All: Global Promise, National Challenges*. New York: Elsevier.
- Bennett, Nigel. dkk, (ed.). (2003). *Effective Educational Leadership*. London: Paul Chapman Publishing.

- C.V.O. Conferentie Al-Ittihadiyah. (1941). "Azas, Toejoean, Oesaha, dan Organisatie Al-Ittihadiyah" dalam *Conferentie Jubileum 6 Tahoen 1935-1941 Al-Ittihadiyah*, t.t.p.: C.V.O Conferentie Al-Ittihadiyah ke-1.
- Davies, Brent. et.al. (2005). *School Leadership in the 21st Century*. London: Routledge.
- Djamin, Djanius. (2006). *Selayang Pandang Kiprah Al Ittihadiyah*, dalam Anzizhan & Syafaruddin, (ed.), *Al Ittihadiyah: Menjalin Kebersamaan dan Membangun Bangsa*. Jakarta: Hijri Pustaka Utama.
- Depag RI. (2006). *Alquran dan Terjemahnya*. CV. Pustaka Agung Harapan.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2003). *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas RI.
- Fatah, Nanang. (1999). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Husaini, Adian. "Konsep Adab dalam Falsafah Pendidikan Al-Attas" dalam, *Islamia: Jurnal Pemikiran dan Peradaban Islam*, Vol. XI, No 2 Agustus 2007.
- Faules, R. Wayne Pace Don F. (2005). *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Foskett, Nick and Jacky Lumby. (2003). *Leading and Managing Education*. London: Paul Chapman Pulishing.
- Husaini, Adian. *Mengenal Sosok dan Pemikiran Syed Naquib al-Attas dan Wan Mohd Nor Wan Daud*, Depok: Yayasan Pendidikan Islam Al-Taqwa, 2020.
- Halimah, Siti. (2011). *Telaah Kurikulum*. Medan: Perdana Publishing.
- Handoko, Hani. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Haris, Alma dan Daniel Muijs. (2005). *Improving School Quality Through Teacher Leadership*. New York: open University Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jalaluddin. (2016). *Pendidikan Islam: Pendekatan Sistem dan Proses*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ja'far. (2015). *Biografi Ketua Umum Pengurus Besar Al Jam'yatul Washliyah 1930-2015*. Medan: Perdana Publishing.

- Kantor Wilayah Kementerian Agama. *Provinsi Sumatera Utara: Bidang Pendidikan Madrasah tahun ajaran 2014/2015*.
- Kementerian Agama Islam. (2016). *Kota Medan: Bidang Madrasah Tsanawiyah Kota Medan*.
- Kodir, Abdul. (2019). *Manusia dan Pendidikan: Perspektif Al-Qur'an*, Bandung: Simbiosis.
- Machali, Imam. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan dan Pengembangan Karakter*. Yogyakarta: PT. Pustaka Insani Madani.
- Marno dan Trio supriyatno. (2008). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditama.
- Ma'zumi, *et.al.*, "Pendidikan dalam Perspektif Al-Qur'an dan Al-Sunnah: Kajian Atas Istilah Tarbiyah, Taklim, Tadris, Ta'dib dan Tazkiyah", dalam *TARBAWY: Indonesian Journal of Islamic Education* – 6 (2), 2019.
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murphy, Josep. (2005). *Connecting Teacher Leadership and School Improvement*. California: Corwin Press.
- Musfah, Jejen. (2015). *Manajemen Pendidikan, Teori, kebijakan dan Praktik*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nasution, Irwan dan Amiruddin Siahaan. (2009). *Manajemen Pengembangan Profesionalitas guru*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Nata, Abuddin. (2003). *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Prenada.
- Nata, Abuddin. (2010). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Ndraha, Taliziduhu. (2002). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Noor, Sayuti. (1968). "Dakwah dan Pendidikan Islam" dalam *Muktamar Al-Ittihadiyah ke XII*. Bandung: Seksi Publikasi Panitia Muktamar Al-Ittihadiyah ke-13.

- _____. (2008). *Tafsir Al Qur'an Tematik: Hubungan Antar umat Beragama*. Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama.
- O'Neill, John and Neil Kitson, ed. (1996). *Effective Curriculum Management*. London: Routledge.
- Qomar, Mujammil. (2008). *Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya: Erlangga.
- Qomar, Mujammil. (2007). *Dimensi Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Raharjo, Dawam. (1992). "Ilmu" dalam, *Ensiklopedi Al-Qur'an*, Jakarta: Paramadina.
- Ramayulis. (1994). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Robbins, Stephen P and Mary Coulter. (2009). *Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Ruslan, Rosady. (2008). *Manajemen Public Relation & Media Komunikasi Konsepsi dan Aplikasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Saefullah. (2014). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sagala, Syaiful. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Saidurrahman & Azhari Akmal Tarigan. (2019). *Rekonstruksi Peradaban Islam : Perspektif Prof. KH. Yudian Wahyudi, Ph.D*, Jakarta: Kencana.
- Sashkin, Marshall & Molly G Sashkin. (2011). *Prinsip-prinsip Kepemimpinan*. Jakarta: Erlangga.
- Seksi Kongres X dan Ulang Tahun Al-Ittihadiyah. (1960). *¼ Abad Al-Ittihadiyah*. Medan: t.p.
- Seksi Publikasi Panitia Mukhtar. (1968). *Mukhtar ke XII Al Ittihadiyah*. Bandung: Seksi Publikasi Panitia Mukhtar.
- Siahaan, Amiruddin. (2010). *Ilmu Pendidikan dan Masyarakat Belajar: Strategi Pendidikan Untuk Pengembangan Sumberdaya Manusia Era Global*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Siddik, Dja'far dan Ja'far. (2017). *Al-Ittihadiyah: Delapan Dasawarsa Menerangi Nusantara*. Medan: Perdana Publishing.
- Soiman. (2018). *Pendidikan Al-Ittihadiyah: Analisis Kurikulum dan Metode*. Medan: Perdana Publishing.

- Suryadi, Ace. (2015). *Pendidikan Indonesia Menuju 2025*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Syafaruddin. (2002). *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan, Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. Jakarta: Gramedia Widisarana.
- Syafaruddin dkk. (2012). *Ilmu Pendidikan Islam: Melejitkan Potensi Budaya Umat*. Jakarta: Hijri Pustaka Utama.
- Syafaruddin dan Asrul. (2015). *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Citapustaka Media.
- Syafaruddin. (2015). *Manajemen Organisasi Pendidikan Perspektif Sains dan Islam*. Medan: Perdana Publishing.
- Syafaruddin. (2017). *Manajemen Organisasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Syafaruddin. (2019). *Kepemimpinan Pendidikan*. Depok: Rajawali Pers.
- Tafsir, Ahmad. (2011). *Ilmu Pendidikan dlam Perspektif Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Taufiq, Ali Muhammad .(2004). *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Tobroni, dkk.(2018). *Memperbincangkan Pemikiran Pendidikan Islam*.
- Umam, Khairul. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003. *Tentang sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Cipta Umbara.
- Veithzal Rivai dan Fauzi Bahar.(2013). *Islamic Education Management: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyosumidjo. (2001). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- William L, Sharp and James K, Walter. (2003). *The Principals as School Manager*. Maryland: The Scarecrow Press.

IDENTITAS EDITOR



Dr. KH. Amiruddin MS, B.A., M.A., M.BA, Ph.D, akrab disapa Buya KH. Amiruddin MS. Lahir di Deli Serdang, Sumatera Utara pada tanggal 28 Agustus 1955 dari pasangan alm. H. Muhammad Saleh dan almh. Hj. Siti Jahimah. Pendidikan sarjananya ditempuh di IAIN Sumatera Utara tahun 1977 (Sarjana Muda), dan sarjana penuh di tempat yang sama pada tahun 1982.

S-2 (MBA) ditempuhnya di Distance Learning, Global University, dan S-3 (Ph.D) ditempuh di Chicago International University. Gelar M.A., diperoleh di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 2008 dan beliau melanjutkan lagi program Doktor (S-3) pendidikan di UIN SU sejak 2014.

Buya Amiruddin memiliki sederetan karir yang pantas diapresiasi. Pada tahun 1975 beliau menjadi guru bahasa Inggris di pelbagai lembaga kursus di Kota Medan (Ganesha English Course, Tropical English Course, dan Vidya English Course). Tahun 1976-1986 beliau mengabdikan ilmu dan keterampilan manajemen pendidikannya di Yayasan Persit Kodam I, mulai dari guru mata pelajaran, wali kelas, wakil kepala, hingga kepala sekolah SMA I Persit KCK/Kespam I/BB. Beliau juga pernah menjadi guru di MAN 1 Medan. Keterampilan manajemen pendidikannya dibuktikan dengan tercatat sebagai pendiri dan pimpinan umum, di antaranya pada Pesantren Nurul Hakim Medan tahun 1992-1997, dan Yayasan Dakwah Amal Luhur Islam Muttaqin (‘ALIM) pada tahun 1989.

Tahun 1997-1986 beliau mengampu mata kuliah bahasa Inggris di Lembaga Bahasa IAIN Sumatera Utara, menjadi Dosen Pascasarjana IAIN Sumatera Utara, dan juga Dosen di Fakultas Syariah UMSU Medan. Pada tahun 1986-1996 beliau mengampu mata kuliah Hukum Islam dan Filsafat Agama Islam di Fakultas Hukum Universitas Amir Hamzah dan Universitas Darmawangsa Medan. Selanjutnya, pada tahun 1997-

1999, beliau menjadi Anggota DPRD Medan. Saat ini, Buya KH. Amiruddin MS, bekerja dan mengabdikan sebagai Dosen di IAIN SU Medan (sekarang UIN Sumatera Utara Medan).

Kegiatan Buya KH. Amiruddin MS, tidak hanya di lembaga-lembaga formal. Beliau juga aktif dalam dakwah secara umum. Kiprah dakwah beliau, tidak hanya di Sumatera Utara, beliau juga dikenal sebagai pendakwah Nasional, bahkan Internasional. Hal ini dapat dibuktikan dengan perjalanan dakwahnya sampai ke Hongkong (1994), China (1994), Malaysia (1994, 1996, 1999, 2001), Singapura (1994, 1996, 1999, 2002), Mekah, Madinah, Jeddah, dan Abu Dhabi. Pada saat ini, beliau memformalkan dakwahnya dengan mendirikan Majelis Zikir Tazkira (2004) dan lembaga Baitul Mustaghfirin al-Amir (2013) di Medan.

Perlu dijelaskan, bahwa Buya KH. Amiruddin MS, belajar tasawuf dan tarekat kepada alm. Mubin Bintang di Sidikalang; almh. Zulaikhah, nenek Buya KH. Amiruddin MS yang juga murid Tuan Guru Abdul Wahab Rokan; alm. Muhammad Saleh, ayah kandung Buya KH. Amiruddin MS, yang pada saat itu sudah menjadi salah seorang Khalifah dalam tarekat Naqshabandiyah Babussalam. Selain itu, Buya KH. Amiruddin MS juga pernah belajar kepada Abah Anom dan Syaikh Hasyim al-Syarwani (Tuan Guru Babussalam).



Drs. Asrul, M.Si, lahir di Mompang Julu, Mandailing Natal, Sumatera Utara, 28 Juni 1967. Anak pertama dari tiga bersaudara dari ayah Asroil Daulay dan Ibu Dermawan Hasibuan. Menyelesaikan Sekolah Dasar di SD Negeri Mompang Julu pada tahun 1981. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Panyabungan tahun 1984. Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Panyabungan Jurusan Ilmu Biologi tahun 1987. Kemudian melanjutkan pendidikan ke Program Studi Tadris Ilmu Pengetahuan Alam di Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara (tamat tahun 1992). Sedangkan jenjang pendidikan Magister diperoleh dari Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Program Studi Pengelolaan Sumberdaya Alam dan Lingkungan (selesai tahun 2001). Menikah dengan Dra. Zuriani, tahun 1995. Telah dianugerahi tiga orang anak, yaitu: Aulia Putra Daulay, Asni Amelia Daulay dan Imada Syaifullah Daulay.

Sejak tahun 1995 ditugaskan sebagai dosen di Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara (Sekarang Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU Medan), mengasuh mata kuliah Evaluasi Pendidikan. Selain itu, juga mengajar mata kuliah Pengembangan Sistem Evaluasi Pendidikan Agama Islam, Teknik Evaluasi Pendidikan, Statistik Pendidikan dan Penelitian Pendidikan.

Selain mengajar, juga aktif menjadi pengelola *Miqot: Jurnal Ilmu-ilmu Keislaman*. Direktur Pusat Pengembangan Potensi Profesi Tenaga Kependidikan (P4TK) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera utara. Di luar kampus aktif melibatkan diri di organisasi dunia penerbitan, sebagai wakil sekretaris Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI) Sumatera Utara. Menjadi salah satu Ketua Kompartemen di Perhimpunan Perusahaan Grafika Indonesia (PPGI) Sumatera Utara, sedangkan di organisasi massa Islam (Ormas Islam) menjabat sebagai Bendahara Umum DPW Al Ittihadiyah Sumatera Utara.

Karya yang pernah dipublikasi, antara lain: *Kepemimpinan Pendidikan* (Citapustaka Media, 2007), *Statistik untuk Penelitian Sosial* (Editor, Citapustaka Media Perintis, 2010), *Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat*, editor (Perdana Publishing, 2012).



Muhammad Shaleh Assingkily, S.Pd, M.Pd.

Lahir di Lawe Kersik, Kutacane, Kabupaten Aceh Tenggara pada tanggal 27 April 1997 M/19 Dzulhijjah 1417 H. Putra sulung dari Sabaruddin Ahmad, S.Pd,I dan Siti Patimah. Mengawali pendidikannya di RA Ummul Yatama (Tahun 2001-2002), MIN Kutacane (Tahun 2002-2008), MTsN Kutacane (Tahun 2008-2011), MA Raudhatussshalihin (Tahun 2011-2014), Menyelesaikan Studi S1 Prodi Pendidikan Agama Islam pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Tahun 2018 (dan menjadi Wisudawan Terbaik pada wisuda ke-68 UIN SU Medan dengan IPK 4,00), menyelesaikan studi S-2 nya pada program Magister PGMI FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2020 selama kurun waktu 1 Tahun 4 Bulan dengan IPK, 3,98 (Menjadi wisudawan terbaik di masanya). Dan sekarang sedang diamanahkan sebagai Dosen STIT Al Ittihadiyah Labuhanbatu Utara dan Staf pengajar di UIN Sumatera Utara Medan.

Penulis aktif dalam berbagai organisasi kemahasiswaan dan keislaman; Ketua Remaja Islam Mushola Taufiq (RIMUT) masa bakti 2014-2015, Pengurus dan Anggota Bidang Humas HMJ-PAI FITK UIN-SU (2015-2016), Ketua Bidang Pendidikan HMJ-PAI FITK UIN-SU (2016-2017), Wakil Sekretaris Umum Bidang Pembinaan Anggota HMI Tarbiyah UIN-SU (2016-2017), Ketua Bidang Litbang HMI Tarbiyah UIN-SU (2016-2017), Sekretaris Bidang Pelatihan dan Pendidikan DPW Barisan Muda Al Ittihadiyah Prov. Sumatera Utara (2018-2023) dan Ketua Umum FKMPM FITK UIN Sunan Kalijaga Periode 2018-2019.

Penulis juga pernah mengikuti beberapa pelatihan, di antaranya: *Basic Training* (Latihan Kader I) HMI Cab. Medan (Panitia UISU Medan) Tahun 2016., *Intermediate Training* (Latihan Kader II) Tingkat Nasional HMI Cab. Medan Tahun 2017, Latihan Kepemimpinan Mahasiswa FITK Tahun 2016, Latihan Kepemimpinan mahasiswa pengurus ormawa FITK Tahun 2017, dan Latihan Da'i/ah Al Ittihadiyah DPW Al Ittihadiyah Sumatera Utara Tahun 2017.

Beberapa karya ilmiah penulis yakni terdiri dari Buku dan Artikel Ilmiah. Buku *Analisis Kebijakan Pendidikan MI* (Yogyakarta: K-Media, 2019), Buku *Integrasi Ilmu Ke-PGMI-an dengan Ilmu Islam* (Yogyakarta: K-Media, 2019), Buku *Desain Pembelajaran Tematik Integratif Jenjang MI/SD* (Yogyakarta: K-Media, 2019), Buku *Studi Ilmu Pendidikan* (Yogyakarta: K-Media, 2019). Terbaru, Buku karyanya berjudul *Tuntutlah Ilmu Sampai ke Yogyakarta* (Yogyakarta: K-Media, 2020).

Adapun artikel yang telah dipublikasikan sejumlah jurnal nasional yakni; Artikel *Living Qur'an as A Model of Islamic Basic Education in the Industrial Era 4.0* (Jurnal Al-Ibtida': Juni 2019- Jurnal SINTA 2), *Peran Program Tahfiz dan Tahsin Al-Qur'an dalam Meningkatkan Literasi Al-Qur'an Siswa di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta* (Jurnal Mudarrisuna: Juni 2019, Jurnal SINTA 3), *Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21* (Jurnal Manageria: Mei 2019, Jurnal SINTA 3), *The Analysis of Social and Emotional Development of Mentally Disabled Children (MILD) on Grade 2 of Muhammadiyah Banguntapan Primary School Yogyakarta* (Al-Bidayah: Jurnal Pendidikan Dasar Islam, Desember 2019, Jurnal SINTA 3), *Edupreneurship dalam Pendidikan Dasar Islam* (Jurnal Ilmiah PGMI, Desember 2019, Jurnal SINTA 4), *Analisis Perkembangan*

Sosial-Emosional Tercapai dan Tidak Tercapai Siswa Usia Dasar (Jurnal Al-Aulad: September 2019, Jurnal SINTA 5), *Kearifan Menyikapi Anak Usia Dasar di Era Generasi Alpha: Ditinjau dari Perspektif Fenomenologi* (Attadib, Desember 2019, Jurnal SINTA 5), *Implementasi Metode Iqro' dalam Pembelajaran Membaca Alquran* (Ta'dibuna, Desember 2019), *Pembelajaran Tematik Bagi Anak Usia Dasar: Metodologi dalam Islam* (Nizhamiyah, Desember 2019), *Ajar-ajaren Simehuli of Karo Tribe to Elementary Age Children* (Proceeding International Conference on Islamic Education 4th, November 2019), *Prototipe Living Qur'an Pendidikan Dasar di Madrasah Ibtidaiyah: Studi Kasus di MI Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta* (Journal of Islamic Education Studies, Juni 2017), *Tradisi Rasulan: Nilai Pendidikan dari Kearifan Lokal Desa Selang Wonosari Gunungkidul* (MIDA: Jurnal Pendidikan Dasar Islam, Januari 2020), *Persepsi Mahasiswa Terhadap Radikalisme* (Risalah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam, Maret 2020), *Urgensitas Pendidikan Akhlak Bagi Anak Usia Dasar (Studi Era Darurat Covid-19)* (Jurnal Bunayya, April 2020), dan *Quo Vadis Materi Pesawat Sederhana dalam Pembelajaran IPA Sekolah Dasar di Era Disrupsi* (Edusains: Jurnal Pendidikan Sains dan Matematika, Juni 2020).

Bagi para pembaca yang budiman, bilamana ingin memberikan kritik dan saran terhadap setiap tulisan saya (Muhammad Shaleh Assingkily), bisa disampaikan melalui email: assingkily27@gmail.com atau via WA 0823-6377-6686. Sehingga, dengan kritik dan saran yang diberikan menjadi bahan evaluasi tersendiri bagi penulis untuk penyempurnaan dan perbaikan setiap karya ke depannya.

